Elina Hytönen
Jertta Roos

MATALA PALKKAISET NAISET

Elina Hytönen
Jertta Roos

MATALA PALKKAISET NAISET

Naiset kokevat syrjintää lähes kaikkialla elämässään, koulutuksessa, työelämässä, perheessä. Työelämässä koetun syrjinnän ja matalapalkkaisuuden luonteen tunteminen on nykyisessä kapitalismin vaiheessa elintärkeää. Kun työvoimasta puolet on naisia, matalapalkkaisuus ja sitä tukevat syrjinnän muodot ovat suuren luokan poliittisia kysymyksiä. Tämä kirja selvittää, mistä matalapalkkaisuudessa on kysymys, miten se koskee naisia, työväenluokkaa ja sen etujärjestöjä ja miten se liittyy suomalaiseen kapitalismiin. Tämä kirja on tehty matalapalkkaisille naisille itselleen, heille jotka kaksinkertaisen, ehkä kolminkertaisen työpäivän ohessa yrittävät järjestäytyä ajamaan etujaan ja opiskella sitä, minkä koululaitos on jättänyt heille kertomatta. Ja mistä myös lehdistö, radio ja televisio usein vaikenevat.

32.3 ISBN 951-615-098-5

Matalapalkkaiset naiset

Elina Hytönen • Jertta Roos

Matalapalkkaiset naiset

KANSANKULTTUURI OY
HELSINKI

Kannen suunnittelu
Olli Parkkari

ISBN 951-615-098-5
KOY Savon Sana Kuopio 1975

Alkusanat

Tämä kirja on tehty matalapalkkaisille naisille itselleen, heille jotka kaksinkertaisen, ehkä kolminkertaisen työpäivän ohessa yrittävät järjestäytyä ajamaan etujaan ja opiskella kaikkea sitä, minkä koululaitos on jättänyt heille kertomatta. Ja mistä myös porvarillinen, "puolueeton" lehdistö ja radio ja televisio usein vaikenevat.

"Matalapalkkaisia naisia" ei ole tarkoitettu tieteelliseksi tutkielmaksi. Se ei myöskään ole puolueeton, vaan ehdottomasti kaikkien matalapalkkaisten naisten puolella. Se on tarkoitettu aseeksi naisille, jotka taistelevat toimeentulonsa, asemansa, oikeuksiensa puolesta.

Kirjaa on tehty tiedonjulkistamisapurahan turvin. Siitä kiitos. Ainoa mies jota voimme kiittää hänen antamastaan korvaamattomasta avusta, on tutkimussihteeri Ismo Luimula SAK:sta.

Helsingissä 18.3.1975

Elina Hytönen Jertta Roos

I Johdanto

Alistettu, epäitsenäinen asema yhteiskunnassa on aina seurausta taloudellisesta riippuvuudesta, siitä mikä alistaa ja sitoo sorretun sortajaansa.

Niin sanoo August Bebel kirjassaan Nainen ja sosialismi. Hän sanoo myös, että nainen on ensimmäinen ihmisolento, joka on kokenut orjuuden. Nainen oli orja jo ennen kuin orjuus keksittiin.

Koko ihmiskunnan historia todistaa tätä. Historia näyttää myös, miten naisen alistetusta asemasta tuli yhteiskunnan tapa ja myös tietoinen pyrkimys. Sen osoittaa tälläkin hetkellä naisten heikko asema kapitalistisessa yhteiskunnassa, työelämässä, perheessä, yhteiskunnallisessa toiminnassa.

Kaikki naiset eivät tietenkään koe sukupuolensa johdosta samoja vaikeuksia samassa määrin. Toimitusjohtajan rouva voi joutua kärsimään asemansa epäitsenäisyydestä, toissijaisuudesta miehensä taustatekijänä, varsinkin jos hänellä ei ole lainkaan omaa ammattia tai työpaikkaa, mutta hän pystyy aina tulemaan toimeen, vaikka ajautuisi avioeroonkin. Naisinsinööri, joka samasta koulutuksesta huolimatta saa vähempiarvoisia tehtäviä kuin miesinsinööri, voi tuntea nöyryytystä, katkeruuttakin, mutta hänen ei tarvitse tuntea suoranaista turvattomuutta. Pääomapiirien jäseniä ja korkeita akateemisia tutkintoja suorittaneita suojaavat joka tapauksessa etuudet, joita ilman enemmistö kansalaisista jää: suurempi "luotettavuus" pankkien silmissä, vaikutusvaltaiset tuttavat, helpompi pääsy asuntoon kiinni, mahdollisuus saada monia kulutustarvikkeita, terveyspalveluja,

kulttuuripalveluja ym. halvemmalla ja nopeammin kuin muut. Eläke on suurempi, eläkevuodetkin monilukuisemmat kuin työväenluokan jäsenillä. Työttömyyden peikkokin kummittelee vain tietyille humanististen linjojen naismaistereille.

Suomessa on akateemisen loppututkinnon suorittaneita naisia vajaat 40 000. Näistä on osa itse pääoman edustajia, osa pääoman kanssa naimisissa. Suurin osa on kuitenkin palkkatyöläisiä ja siten objektiivisesti samassa asemassa kuin kansalaisten valtaenemmistö. Kapitalismin kehitys on myös kaventanut niitä etuisuuksia, joita heille "akateemisuuden" perusteella ennen olisi kuulunut, vaikka niitä kieltämättä vielä on jäljelläkin.

Kapitalismin kehitys merkitsee palkkatyöläisten määrän kasvua ja pääoman keskittymistä yhä harvempiin käsiin. Tämä kehitys sijoittaa myös yhä useammat naiset palkkatyöläisten riveihin, kokemaan saman kiihtyvän työtahdin, pitenevien työpäivien ja työmatkojen, kiristyvän toimeentulon ahdistuksen kuin koko muukin työväenluokka. He kuten yhä useammat yhteiskunnan jäsenet kokevat joka päivä työpaikalla, miten yhteiskunnan kahden vastakkaisen luokan, omistajien ja omistamattomien edut törmäävät toisiinsa. Siitä miten syvällisesti he tämän myös tiedostavat, riippuu paljolti se, kuinka kaukana tai lähellä on päivä, jolloin työväenluokka lopullisesti vapauttaa itsensä.

Länsimaisessa kulttuurissa on runsaasti aineksia, jotka vakuuttavat naiselle, että hänen alistettu asemansa on "luonnollinen" asia. Ei ole ihme, että naiset vuosisatoja kestäneen aivopesun tuloksena — jota on tehostettu orjaksi myymisellä, pieksemisellä, noitarovioilla ja ikuisen kadotuksen lupauksilla — itsekin ovat kallistuneet tähän käsitykseen.

Siksi naisten vapautuminen yhteiskunnallisesta riistosta ja sorrosta on erottamattomasti kytkeytynyt vapautumiseen myös tästä historian taakasta. "Luonnollinen" on tajuttava luonnottomaksi, ihmisarvoa alentavaksi. Siitä alkaa vapaus.

Voidaan myös, samasta syystä, sanoa että naisen taistelu yhteiskunnallisten oikeuksiensa, tasa-arvon saavuttamiseksi on monin verroin monimutkaisempi kuin miehen. Nainen aloittaa askelta kauempaa, ja se askel tuntuu toisinaan vuosisadan mittaiselta.

Hänen on aloitettava ihmisarvon hankkiminen aivan tyvestä, uskottava olevansa ensinnäkin samanarvoinen ihminen kuin mies. Koska tämä ei ole aivan itsestään selvä monille miehillekään, itsetunnon herättäminen ja nostattaminen aiheuttaa usein luonnollisesti, joskaan ei välttämättä, ristiriitoja lähimmissäkin ihmissuhteissa.

Miljoonien naisten kapina on alkanut ja loppunut perheessä. Siksi pelkkä kapinaan herääminen ei riitä. Vasta naisten mukaantulo tuotantoon, palkkatyöläisten riveihin, on avannut heille tien yhteiskunnalliseen vapautukseen.

Työelämässä naiset ovat tosin olleet niin kauan kuin ihmiskunta on työtä tehnyt. Koulujemme historiankirjat vain unohtavat mainita, millaisia vaikeuksia naiset ovat kokeneet yrittäessään huoltaa perhettään käsityöläisinä, kotiteollisuuden harjoittajina, ompelijoina, tekstiilitehtaan työläisinä, kantajina ja kärryjen työntäjinä rakennustyömailla ja kaupunkien markkinoilla, siivoojina, lakaisijoina, pesijöinä . . . Pienviljelysten raatajavaimoista sentään on olemassa runollisia, jopa realistisiakin kuvauksia.

Naiset ovat myös sukupuolensa vuoksi aina olleet heikommassa asemassa kuin heidän miespuoliset työläistoverinsa. Naiset ovat olleet laajamittaisesti teollisuuden työläisinä kohta 200 vuotta — ja vieläkin he ovat huonommin palkattuja ja huonommassa asemassa työntekijöinä ja yhteiskunnan jäseninä kuin jopa oman yhteiskuntaluokkansa miehet. Lisäksi toimihenkilöinä ja palveluammateissa toimien naisten yhä kasvavat joukot sijoittuvat suoraan toimialojensa alimmille palkoille, heikoimpiin tehtäviin. Näin käy kaikkialla kapitalistisessa maailmassa.

Onko ehkä olemassa järjestelmä, joka johdonmukaisesti sortaa ihmiskunnan toista osaa, naisia? Onpa tietenkin, joskaan se ei ole koko mitassaan tietoisesti toimiva järjestelmä. Kaikki se

mikä kapitalistisessa yhteiskunnassa auttaa määrittelemään naiset ja miehet erilaisiksi, luokittelemaan heidät erilaisiksi, erottelemaan heidät eri ryhmiin, edistää sukupuolen mukaan tapahtuvaa syrjintää. Kapitalismin perinteen mukaan tämä syrjintä kohdistuu nimenomaan naisiin.

Naiset kokevat syrjinnän lähes kaikkialla elämässään, koulutuksessa, työelämässä, perheessä. Ja huolimatta siitä, että syrjintä virallisesti tuomitaan, se jatkuu, jopa laajenee. Syrjinnän laita on kuin inflaation: jonkun täytyy aiheuttaa sitä tahallaan, hyötyä siitä, muutenhan se lopetettaisiin.

Ketkä hyötyvät sukupuolen — niin kuin iän, rodun yms. syyn — vuoksi tapahtuvasta syrjinnästä? Työnantajat. Työnantajilla on kapitalismin takaama ja suojaama oikeus kerätä voittoja toisten ihmisten kustannuksella, heillä on myös oikeus tehostaa riistoa siinä missä voivat. Näin työnantajat tekevätkin ja laajamittaisimmin naisten kohdalla. He käyttävät hyväkseen kapitalismin rakenteeseen kuuluvaa naisten syrjinnän järjestelmää ja myös tehostavat sitä — aina siihen päivään asti, jolloin työläiset itse tekevät siitä lopun.

Niinpä työnantaja pyrkii jyrkentämään jo perinteiseksi tullutta jakoa miesten ja naisten töihin, sillä se antaa "oikeuden" palkkaerotteluun. Ja mitä voimakkaammin naiset tunkevat työmarkkinoille, sitä voimakkaammin työnantajan kannattaa ylläpitää tehtävä- ja palkkaerottelua kaikkine hienoine ja karkeine syrjinnän muotoineen. Työnantaja on nimittäin tehnyt naistyövoiman käytöstä keinon säästää palkkakustannuksiaan, mikä onkin kaiken työelämässä esiintyvän syrjinnän perimmäinen tarkoitus. Porvarillinen valtio myös tukee työnantajien pyrkimyksiä mm. siten, että se ylläpitää työnantajille hyödyllistä syrjintää tai ainakin jarruttaa syrjinnän poistamisyrityksiä.

Matalapalkkaisuus ei siten ole mikään joidenkin naisvaltaisten alojen tai naisryhmien kohdalle osunut satunnainen epäoikeudenmukaisuus tai onnettomuus. Matalapalkkaisuus on erittäin systemaattinen, tarkoin laskettu ja varjeltu mekanismi, jolla pääoma säästää työvoimamenojaan, jolla se myös pyrkii jatkuvasti alentamaan palkkakustannuksiaan sekä jo ennestään

matalapalkkaisten että muiden palkansaajaryhmien kohdalla. Matalapalkkaisuus on luonteeltaan laajeneva — se on strategia jolla lasketaan koko työvoiman palkkatasoa.

Syrjinnän näkeminen siksi mitä se on, matalapalkkaisuuden luonteen tunteminen, on nykyisessä kapitalismin vaiheessa elintärkeää työväenluokan jäsenille. Kun työvoimasta lähes puolet on naisia, matalapalkkaisuus ja sitä tukevat syrjinnän muodot ovat suuren luokan poliittinen kysymys. Tämä kirja yrittää kuvata, mistä matalapalkkaisuudessa on kysymys, miten se koskee naisia, työväenluokkaa ja sen etujärjestöjä ja miten se liittyy suomalaiseen kapitalismiin.

II Naisten työt

1. MILLAISIA TÖITÄ NAISET TEKEVÄT

Noin miljoona suomalaista naista käy ansiotyössä. Maamme työvoimasta heidän osuutensa oli vuonna 1973 kokonaista 47 %.

Naisten ja miesten työhönsijoittumisessa on muuan merkitsevä, läpikäyvä piirre. Töillä on nimittäin taipumus olla jommankumman sukupuolen töitä. Kokonaiset työalat voivat olla lähes sataprosenttisesti nais- tai miesvaltaisia. Myös saman työalan sisällä voi olla työlohkoja, jotka on täysin omistettu yhdelle sukupuolelle. Tehtäväjako sukupuolen mukaan on järjestelmä, joka palvelee tiettyjä tarkoitusperiä. Millainen järjestelmä ja mitä tarkoitusperiä, sen pyrimme seuraavassa selvittämään.

Teollisuudessa on muutamia tyypillisiä, perinteisiä naisten aloja. Naiset ovat suurena enemmistönä tekstiili- ja vaatetusalalla, kumi- ja nahka-alalla ja useilla elintarviketeollisuuden aloilla. Palveluelinkeinojen työvoima on viime vuosina lisääntynyt voimakkaimmin ja uudet työntekijät ovat valtaosaltaan olleet naisia. Palveluelinkeinoiksi määritellään suuri joukko aloja, jotka eivät kuulu tuotantoon, ja monet niistä ovat lähes sataprosenttisesti naisvaltaisia: sairaanhoitajat, lastenhoitajat, pankkien, vakuutuslaitosten, virastojen alemmat toimihenkilöt, opettajat jne. Myös kaupan alalla toimivien enemmistö on naisia (Taulukko 1).

Voimakkaasti miesvaltaisia aloja on edelleen paljon: satama- ja kuljetusala, metsätyöt, rakennustyöt, sähköala, metalli, paperi ja puu, ilmailuala, merenkulku, armeija ja poliisilaitos. Näissä kaikissa on naisia pieni vähemmistö tai heitä ei perinteisesti esiinny lainkaan.

Mutta myös tyypiltään miesvaltaisilla aloilla on lohkoja, jotka kuuluvat naisille. Tällainen on esimerkiksi elektroniikkaala metalliteollisuudessa. Useimmiten kuitenkin on niin, että samalla työpaikalla on sekä miehiä että naisia, mutta eri tehtävissä.

TAULUKKO 1. Työikäinen väestö pääryhmittäin sukupuolen mukaan. I neljännes 1973

Työlliset	*Miehet*	*Naiset*
Maatalous	119.000	145.000
Metsätalous	82.000	4.000
Teollisuus	357.000	198.000
Talonrakennustoiminta	105.000	6.000
Maa- ja vesirakennustoiminta	53.000	4.000
Kauppa	116.000	207.000
Liikenne	105.000	40.000
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	28.000	55.000
Palvelukset	144.000	282.000
Ryhmä tuntematon	—	—
Työttömät	41.000	27.000
Työttömyysaste	3.6	2.8
Työvoimaan kuulumaton väestö	499.000	815.000
Siitä: Kotitaloustyötä tekevät	2.000	308.000
Työikäinen väestö	1.649.000	1.783.000
Työvoima	1.150.000	968.000

Tämä tehtävänjako on hämmästyttävän johdonmukainen. Yleisesti ottaen naiset tekevät aputyönluonteisia töitä omissa naisten ryhmissään tai sitten työssään suoranaisesti avustavat miestä. Muurarin apulainen, tiilenkantaja, "repsikka", "jamak-

ka" on ikimuistoisesti ollut nainen, rakennustyömaiden siivoojat lienevät aina naisia. Sihteeri on nainen, paitsi ehkä pääsihteeri ja valtiosihteeri. Toimistoapulaiset ja myymäläapulaiset ovat melkein aina naisia, toimistopäällikkö ja myymälänhoitaja melkein aina eivät.

Mutta kannattaa huomata, että vaikka naisten työt ovat aputöitä, sekatöitä tai "hanttitöitä", ne eivät suinkaan välttämättä ole kevyitä (satamassa, rakennustyömailla, vaneritehtaissa vanerilevyn nostajan, karjakon, siivoojan työt). Toisaalta naisten töille tunnusomainen yksitoikkoisuus, rutiininomaisuus on voimakkaasti stressiä aiheuttava ominaisuus. Ihminenhän ei ole kone.

Naisten tekemien töiden arvostus on siis heikompi kuin miesten. Arvostuksen puute näkyy myös palkassa. Ja miksi ei näkyisi: totta kai kilpailuyhteiskunnassa vähempiarvoisesta työstä maksetaan vähemmän palkkaa. Vika on vain siinä, miten työn arvo käytännössä nykyään määritellään. Työn arvon määrittelee meillä työnantaja ja hänelle on tietysti edullista määritellä mahdollisimman moni työ vähempiarvoiseksi.

Työnantaja voi tässä vedota jopa historiaan. Kapitalismin perinteisiin kuuluu, että naisten työ on "heikompaa", arvottomampaa työtä. Työnantajan ei siis tarvitse kovin paljon puolustella naisten huonoja palkkoja. Hän voi jopa lakia rikkomatta käyttää tilannetta hyväkseen.

Niinpä kaikkialla kapitalistisessa maailmassa työnjako jatkuu alati tehostuvana. Työnantaja muuttaa yhä uusia perinteisesti miesvaltaisia työnmuotoja naisten työksi ja saa suuret säästöt. Perinteiset ammatit katoavat. Lukkosepän tai suutarin ammattityö siirretään naisten vaihetyöksi. Yhdysvalloissa naisten osuus keskiraskaassa ja raskaassa teollisuudessa on kasvanut räjähdysmäisesti. Siellä, kuten kaikissa kehittyneissä kapitalistisissa maissa tieteellis-tekninen kehitys on kiihdyttänyt rationalisointia ja toisaalta yksinkertaistanut koneiden hoitajien työtä. Pikakurssitetut naiset syrjäyttävät ammattitaitoiset miehet, halvempi työvoima syrjäyttää kalliimman. Kun naiset jo yli 60-prosenttisesti hoitavat Yhdysvaltain autoteollisuuden, heidän

mukaantulonsa on täytynyt merkitä autotehtailijoille voittosummien huimaavaa kasvua.

On nimittäin muistettava, ettei naisten työn tuottavuus ole sen huonompi kuin miestenkään, vaikka työnantajien kuulee tällaista joskus valittelevan. Työnantaja ei siirtäisi yhä uusia työaloja naisten työksi, jos näin olisi. Työvoimavaltaisuus ei liioin välttämättä merkitse heikkoa tuottavuutta. Se merkitsee lähinnä sitä, että ei tarvitsekaan investoida kalliisiin laitteisiin, vaan voi käyttää halpaa työvoimaa. Naisia.

2. KETKÄ NAISET TEKEVÄT TYÖTÄ

Suomen naiset ovat osallistuneet melko aktiivisesti työelämään koko 1900-luvun ajan. Elinkeinoelämän rakennemuutokset eivät tänä aikana ole paljonkaan muuttaneet naisten suhteellista osuutta. Jo vuonna 1910 heitä oli 36 % työvoimasta, toisen maailmansodan aikana peräti 43 %, jota seuranneen laskuvaiheen jälkeen naisten osuus on jälleen alkanut tasaisesti kohota. Vuonna 1973 naisia oli työvoimasta lähes puolet. Kaikista työikäisistä naisista toimi sinä vuonna ammatissa 54 %. Loput olivat kotona joko vapaaehtoisesti tai pakosta tai opiskelivat.

Työvoimatiedustelu kertoi myös, että vuonna 1973 työvoimamme kasvoi vain naisten osalta. Miestyövoimassa tapahtui jopa vähenemistä, vaikka työikäisten miesten ja naisten määrä kasvoi yhtä paljon.

Eniten lisääntyi työntekijöiden määrä palveluelinkeinoissa (joista monet alat ovat naisvaltaisia), mutta lisäystä oli myös teollisuudessa ja rakennusalalla. Maa- ja metsätalouden työntekijöiden kohdalla jatkui tuttu, teollistumiseen liittyvä kehityssuunta. Heidän määränsä väheni jälleen, nyt noin 12 % edellisestä vuodesta.

Tämä merkitsee sitä, että osa maatilatalouksien emännistä luopui karjatalouden hoidosta ja lakkasi näin tilastollisesti kuulumasta ammatissa toimivaan väestöön. Jotkut jäivät tilapäisesti "työttömiksi", jotkut pysyvästi, toiset liittyivät maaltamuuttajiin tai maastamuuttajiin ja ryhtyivät palkkatyöntekijöiksi. He yhtyivät siihen suureen ammattitaidottomien naimisissa olevien naisten virtaan, joka kaikkialla kapitalistisessa maailmassa tällä hetkellä tungeksii työnantajan ovilla etsien työtä tietynlaisilta, ammattitaidottomille naisille sopivilta aloilta.

Työvoiman rakenteessa tapahtuu kaikissa kehittyneissä kapitalistisissa maissa sama merkittävä muutos, joka alkoi jo vuosikymmeniä sitten. Työvoima lisääntyy enää naimisissa olevien naisten osalta.

3. MIKSI NAISET TEKEVÄT TYÖTÄ

Naisten työssäkäynti on nimenomaan viimeisen 10—15 vuoden aikana lisääntynyt voimakkaasti kapitalistisissa maissa. Yhdysvaltojen tilastotoimiston ilmoituksen mukaan ansiotyössä käyvien määrä on vuosina 1960—70 lisääntynyt 12 miljoonalla henkilöllä, ja näistä 65 % on naisia. Naiset muodostavatkin jo 43 % Yhdysvaltain työvoimasta. Ruotsissa heitä on 40 %, Ranskassa runsas kolmannes ammatissa toimivasta väestöstä.

Kun työvoimanlisäys on nimenomaan työmarkkinoille purkautuvaa kotirouvareserviä, työssäkäynnin syiden täytyy liittyä perheiden toimeentulokysymykseen. "Naiset käyvät hankkimassa lisäansiota kun haluavat turkin tai pesukoneen", on tuttu väite. Joissakin oloissa tämä epäilemättä pitää paikkansa. Mutta kun miljoonat rouvat myyvät itsensä pienestä korvauksesta palkkaorjuuteen tehdäkseen ikävää, raskasta, terveydelle vaarallista työtä joka päivä eläkeikään asti — silloin ei enää ole

kysymys mukavuuden tai vaihtelun halusta. Silloin on kysymys jokapäiväisestä leivästä.

Niin sanotussa läntisessä "vapaassa" maailmassa tapahtuu jotain, joka kiristää ihmisten elinolosuhteita. Kapitalismi seuraa tiettyä kehityskulkua. Pääomat kasautuvat yhä voimakkaammin. Suurimpien ylikansallisten yritysten vuosivaihto on moninkertainen esimerkiksi Suomen valtion budjettiin nähden. Ne ja pienemmät monopolit määräävät itse tuotanto- ja hintapolitiikkansa. Jos tuotteen kysyntä kasvaa, niiden kannattaa aina nostaa tuotteen hintaa. Kun esimerkiksi öljymonopoli nostaa öljyn hintaa, kapitalistisissa maissa nousevat lähes kaikki hinnat, koska melkein kaikessa on öljy mukana. Inflaatio tuo lisää rahaa niille, joilla on rahaa ennestään, mutta palkansaajan palkka pienenee. Pääoma tarvitsee inflaation lisäksi myös tietynasteista työttömyyttä, koska se pitää palkkakustannuksia kurissa. Jos työttömyys tai inflaatio kasvavat niin suuriksi, että voitonkeruujärjestelmää uhkaa häiriötila, pääoma voi aina käyttää säätelijänä valtiota. Porvarillinen valtiovalta huolehtii toimenpiteistä, joilla toisaalta työväestö pidetään alallaan ja halpana, toisaalta turvataan voittojen kasautuminen. Mutta koska kapitalistinen elinkeinoelämä on anarkistista saalistusta ja välistävetoja, porvarilliset säätelykeinot pettävät aina silloin tällöin, jolloin seurauksena on konkursseja, laajamittaista työttömyyttä, siirtolaisuutta ja lamakausia. Kapitalismissa käynnistyneeseen tapahtumakulkuun kuuluu, että näin käy yhä nopeammin ja rajummin.

Kapitalismin kriisin hälytysmerkkejä on kiihtyvä inflaatio. Yhdysvalloissa ovat hinnat kohonneet nopeasti, mutta esim. Nixonin hallitus käytti vastakeinona palkkojen jäädyttämistä. Palkkojen sitomiseen on pyritty myös Englannissa voimakkaan inflaation ohessa. Ruotsissa ovat yksin elintarvikkeiden hinnat nousseet 30 % tämän vuosikymmenen kolmena ensimmäisenä vuotena. Suomessa inflaatio on ruvennut etenemään 15—20 %:n vuosivauhtia vuoden 1971 jälkeen. Vuoden 1974 tammikuusta syyskuuhun nousivat tavallisimpien ruokatarvikkeiden hinnat yli 20 %.

Naiset näyttävät menevän laajamittaisesti töihin silloin, kun perhe ei enää tule toimeen yhden henkilön palkalla. Siis taloudellisesta pakosta. Tämä on ehkä ikävää kuultavaa niille naisasiaihmisille, jotka ovat tervehtineet naisten lisääntyvää työssäkäyntiä edistyksen merkkinä, osoituksena naisten suuremmasta taloudellisesta ja henkisestä itsenäisyydestä. Naisten osallistuminen työelämään on välttämätön askel kehityksen tiellä, se on totta. Mutta vielä tällä hetkellä ei ole kysymys valinnasta vaan kapitalismin aiheuttamasta pakosta.[1]

Yhä harvemmilla on mahdollisuus valita, mennäkö työhön vai ei. Ja vielä suppeamman valiojoukon ongelmana on työn laatu. Useimpien naisten — kuten yhä useampien miestenkin — on otettava se, mitä työnantajakapitalisti sattuu tarjoamaan, sillä palkalla, minkä kapitalisti maksaa. Se taas tietää työtä, jota kukaan ei vapaaehtoisesti tekisi — ei ainakaan sillä tavalla, siinä muodossa kuin työnantaja sen tehtäväksi antaa.

4. MITEN NAISET KOULUTETAAN

Tyttöjen kouluttaminen on Suomessa suhteellisen yleistä. Oppivelvollisuus koskee molempia sukupuolia. Jo 1910-luvulta lähtien on oppikouluissa ollut tyttöenemmistö. Tytöt suorittavat ylioppilastutkinnonkin useammin kuin pojat. Lähes puolet korkeakouluissa opiskelevista on naisia, loppututkinnon suorittaneista samoin.

[1] Väitteen tueksi voidaan ottaa myös Jyväskylän yliopistossa ryhmätyönä toteutetun Meteli-tutkimuksen osatutkimus kolmen jyväskyläläisen metallitehtaan naistyöntekijöistä. Tehtaiden naistyöntekijät olivat tutkimuksen mukaan enimmäkseen keski-ikäisiä tai vanhoja ja lähes kaikki perheellisiä, lisäksi melkein sataprosenttisesti vain kansakoulun käyneitä. Työssäkäynnin motiiviksi oli pääteltävissä taloudellinen pakko. (Sirkka Laihiala, Tutkimus kolmen jyväskyläläisen metallitehtaan naistyöntekijöistä, Meteli, Jyväskylän yliopisto, 1973)

Mistä sitten riittää epäpätevää naistyövoimaa matalapalkkaisiin työtehtäviin?

Vastaus koostuu kahdesta osasta. Ammattikoulutus on yleensä Suomessa ollut hätkähdyttävän vähäistä. Toiseksi naisten hankkima ammattikoulutus suuntaa heidät perinteisille naisten aloille, jotka historian siunauksella ovat matalapalkkaisia ja joissa rationalisointi luo työttömyyttä toisille ja uusia entistä yksitoikkoisempia työtehtäviä toisille.

Ammattikoulutuksen vähyys on asia, joka usein unohdetaan. Vuoden 1960 väestönlaskennasta kävi ilmi, että vain runsas kymmenesosa 15 vuotta täyttäneistä suomalaisista oli saanut ammattikoulutuksen, joka kesti vähintään 6 kuukautta. Vuoden 1970 väestönlaskentaan mennessä tilanne oli vain hiukan parantunut: miehistä 18 %, naisista 15 % oli saanut enemmän kuin 6 kk kestäneen ammattikoulutuksen.

Asiaa on viime aikoina ryhdytty korjaamaan työllisyyskurssitoiminnalla. Tämän pikakurssituksen ideologia lähtee työnantajan, ei nuoren työelämään valmistuvan ihmisen tarpeista. Työnantaja tarvitsee tiettyyn työtehtävään työntekijöitä. Kurssi antaa ne hänelle. Kun työtehtävä jostain syystä loppuu, työntekijällä on taas edessään uusi pikakurssi tai toisena mahdollisuutena työnteko ilman erityistä pätevyyttä. Merkittävä epäkohta on se, että kurssitus kohdistuu suurelta osalta ikäluokkaan, jonka paikka olisi varsinaisessa ammattikoulussa.

Vuonna 1960 oli 90 % Suomen miehistä työelämässä pelkän kansakoulutasoisen koulutuksen varassa, naisista vastaavasti 86 %. Vielä v. 1974 oli kaksi kolmannesta maamme aikuisväestöstä vain kansakoulun käyneitä. Keskikoulutasoisen koulutuksen saaneiden osuus oli sekä v. 1960 että v. 1970 alle 10 %, sekä miehillä että naisilla.[1] Akateeminen loppututkinto oli molemmissa väestölaskennoissa niin ikään noin 2 %:lla. Koulutus ja sen mukanaan tuoma parempi palkka ei siis vieläkään ole kuin harvojen oikeus. Pikakurssien tehtävä on nimittäin

[1] Tämä luku tulee luonnollisesti nousemaan sitä mukaa kuin peruskouluuudistus etenee.

vain pitää työntekijät poissa nälkäkuolemasta ja työnantajan tuotanto hyvässä käynnissä.

4.1. Miten tytöt ja pojat kasvatetaan

Parin kolmen vuoden ikäisenä lapsi oppii muiden asioiden ohessa tietämään, että on olemassa naisia ja miehiä, ja samalla sen kumpaan ryhmään hän itse kuuluu.

On todettu että silloinkin, kun vanhemmat tietoisesti pyrkivät antamaan lapsilleen sukupuolesta riippumatta samanlaisen kasvatuksen, tyttöjen ja poikien kasvatukseen tulee väkisinkin joitakin eroja. Vanhemmilla on, vaikka tietämättäänkin, mielessään eräänlaiset tytön ja pojan ihannekuvat, joiden suuntaan he ohjaavat lapsiaan. Tämä ilmenee lelujen valinnassa ja leikkien opettamisessa — tytöille opetetaan nuken hoivaamista ja kodinhoitoleikkejä, pojille auto- ja rakennusleikkejä ja työkalujen käyttöä. Vanhemmilla on siis mielessään tyttöjen ja poikien tulevat tehtävät aikuisten maailmassa. Ja vanhempien näkemystä, heidän antamaansa kasvatusta täydentää muu maailma, toiset lapset, lastenlehdet, radio, televisio, päiväkoti jne.

Kun tyttöjä kasvatetaan, heitä ajatellaan ennen kaikkea myöhemmässä perheenemännän osassa. Niinpä heille annetaan taitoja, jotka liittyvät kodinhoitoon ja perhesuhteiden hoitamiseen. Jälkimmäinen tarkoittaa sitä, että tyttöjä opetetaan ottamaan huomioon toisten ihmisten mielentilat ja käyttäytymään sen mukaisesti. Tällöin tyttö joutuu usein luopumaan omista toiveistaan ja päämääristään, hän tottuu hyväksymään sen että hän itse alistuu toisten toiveisiin. Tytöt opetetaan siis miellyttämään toisia oman itsenäisyytensä kustannuksella, he vaalivat ulkomuotoaan ja hymyilevät enemmän kuin pojat. Tämän sopeuttamiskauden tuloksena naiset menettävät osan persoonallisuudestaan, koska heillä ei ole oikeutta kokeilla luonteensa kaikkia puolia.

Pojat kasvatetaan alun alkaen sillä silmällä, että heistä tulee joka tapauksessa itsensä elättäviä, omilla jaloillaan seisovia, työssä käyviä miehiä. Tietenkin ajatellaan myös, että pojat kerran perustavat oman perheen, mutta isän ja aviomiehen tehtäviä ei nähdä sellaisina, joihin poikia pitäisi erityisesti kasvattaa. Sen vuoksi poikia ei opeteta hoivaamaan tai osoittamaan hellyyttä tai huolehtimaan edes omista vaatteistaan, omien tavaroidensa järjestyksestä tai muista kodinhoitotehtävistä.

Pojat kasvatetaan luottamaan siihen, että eräänä päivänä heidän elämäänsä astuu nainen, joka näissä asioissa jatkaa äidin työtä.

Kun tyttöjä kasvatetaan alistuviksi ja miellyttäviksi, niin pojissa pyritään kehittämään työelämän vaatimia luonteenominaisuuksia. Pojan pitää olla rohkea ja oma-aloitteinen ja pystyä sietämään kipua ja jopa kovuutta. Hän ei saa valittaa tai tulla hakemaan apua, koska hänen on opittava selviämään yksin. Tämä luonteen karaiseminen ei ole pojillekaan helppoa. Eräässä laajassa norjalaisessa tutkimuksessa todettiin, että lapsuuskautena pojat pitävät säännöllisesti omaa osaansa vaikeampana kuin tyttöjen, eivätkä tytöt lapsena kadehdi poikia. Mutta murrosiän jälkeen osat vaihtuvat. Päästyään nauttimaan aikuisten miesten etuoikeuksista ja vapaudesta pojat lakkaavat kadehtimasta tyttöjä, ja tytöt taas alkavat pitää poikien osaa parempana. Tässä iässä on varsin tavallista, että tytöt — jouduttuaan vastakkain naisiin kohdistettujen rajoitusten kanssa — toivovat, että olisivat syntyneet pojiksi.

4.2. Kasvatuksen tulokset

Ei voi sanoa, että tytöille ja pojille opetettaisiin aivan eri asioita, mutta asiat painottuvat heidän kohdallaan eri tavalla.

Yleisesti ajatellaan, että naiset ovat enemmän tunteiden ohjaamia ja vähemmän asiallisia kuin miehet. Tytöistä muova-

taan sellaisia naisia.

Miesten taas odotetaan olevan oma-aloitteisia, omaperäisiä, itsenäisiä, heidän tulee osata toimia ympäristön sääntöjen mukaan. Pojista muovataan sellaisia miehiä.

Miehille luonteenomaiset aggressiivisuuden ja itsetunnon ilmaukset edellyttävät tiettyä välinpitämättömyyttä muiden tunteista. Poikien ihmissuhteet tulevat tästä syystä tunnepohjaltaan yksinkertaisemmiksi, he toimivat lähinnä ympäristön käytännön vaatimusten pohjalta, ovat "asiallisia".

Tyttöjen kohdalla tunne-elämän tarpeisiin keskittyminen johtaa huomion pois siitä, millainen ympäristö todella on, mistä se rakentuu ja miten toimii. Tällainen asennoituminen ei rohkaise älyllistä eikä itsenäistä ympäristön jäsentämistä ja ongelmien ratkaisemista. Naiset ovatkin monessa suhteessa miehiä vanhoillisempia ja taipuvaisempia hyväksymään auktoriteetteja, ts. alistumaan ulkopuoliseen tahtoon, esikuvaan ja järjestelmään.[1]

Miehet kokevat raskaina ne suuret vaatimukset, joita kilpailuyhteiskunta heihin kohdistaa. Se näkyy miesten alkoholin kulutuksessa, joka on noin 4,5 kertaa suurempi kuin naisten, miesten itsemurhissa, jotka ovat 3,7 kertaa yleisempiä kuin naisilla. Yli 90 % omaisuus-, väkivalta- ja siveellisyysrikosten tekijöistä on miehiä. Miesten kuolemanvaara on kaikkina ikäkausina suurempi kuin naisten. Miesten keski-ikä on kaikkialla, lukuun ottamatta joitakin alhaisen elintason maita, naisten keski-ikää alempi. Lisäksi Suomen miesten keski-ikä on 1970-luvulla kääntynyt laskuun.

Erilainen kasvatus johtaa käytännössä eriarvoisuuteen, joka ilmenee monella tavalla. Perhe-elämän työnjako sälyttää useimmiten kotityötkin työssäkäyvän vaimon tehtäväksi. Kaksinkertainen työpäivä ja lapsuudessa saatu kasvatus estävät naisia suhtautumasta aloitteellisesti ongelmiinsa. Ainoa ryhmä, johon heidät on kasvatettu, on perhe, työtoverit on heille vieras ryhmä. Heidän on niin sanoakseni vaikea nähdä, että työpaikalla ja yhteiskunnassa on kysymys muustakin kuin ihmissuhteista,

[1] Naisten asemaa tutkivan komitean mietintö, 1970, s. 12

että siellä on kysymys vallankäyttäjistä ja niistä, joihin vallankäyttö kohdistuu. Naiset ovat kauan suhtautuneet työantajaan kuin isään, aviomieheen tai Jumalaan. Ja heidäthän on opetettu alistumaan ja miellyttämään.

Voidakseen tulla tietoisiksi asemastaan yhteiskunnassa naisten on murrettava se piiri, yksityiselämän piiri, johon kasvatus ja ympäristön jatkuva paine heidät on johtanut. Vaimon, äidin ja kuluttajan osan sijasta heidän on tajuttava itsensä palkkatyöläisinä, työläisnaisina, joiden rinnalla on tuhansia muita samassa asemassa olevia.

Tämän tajuamisen tiellä on paljon esteitä. Mutta historia osoittaa, että naiset raivaavat tieltään ylivoimaiseltakin näyttävät esteet silloin, kun he vihdoinkin näkevät yleisen yksityisen takaa.

4.3. Koulukasvatus ja ammatinvalinnanohjaus

Koulukasvatuksessa poikia ja tyttöjä pyritään kasvattamaan samalla tavalla ja opettamaan heille samat asiat. Eroja kuitenkin syntyy.

Koulujen työnopetuksessa tytöille opetetaan vaatteiden valmistusta ja hoitoa, pojille taas koneoppia, sähköoppia ja puutöitä. Toinen kasvatusero syntyy siitä, millä tavalla oppikirjoissa kuvataan miehen ja naisen ominaisuuksia ja töitä. Naiset kuvataan perinteisesti puu- tai sähköhellan edessä lapset helmoissaan, miehet peltotöissä tai autoilemassa työpaikalle. Kansakoulun lukukirjassa naisen ammatteja ovat — erään tutkimuksen mukaan — emännän lisäksi kuningatar, prinsessa, itkijänainen ja noita. Näistä sitä paitsi noita oli ainoa toiminnallinen, oma-aloitteellisuutta osoittava naishahmo.

Kun nuoret alkavat kouluissa saada ammatinvalinnanopetusta, heillä on jo takanaan erilainen työnopetus ja toisaalta

ympäristön antamat tiedot ja esimerkit siitä mitä miehet ja naiset yleensä tekevät. Miesten ja naisten eroja on lisäksi korostettu sanomalla, että miehet sopivat teknisiin ja voimaa vaativiin tehtäviin, naiset sen sijaan hoivaamista, palvelemista ja sorminäppäryyttä vaativiin ammatteihin. Nuoret ovat tähän mennessä "oppineet", että miesten leveillä harteilla kannetaan paremmin esimiesaseman vastuu.

Niinpä pohjoiskarjalaisen kansakoulun tytöt kirjoittivat aineissaan, että he haluavat ryhtyä koti- tai baariapulaiseksi. Poikien toiveet liittyivät autoihin, vetureihin, urheiluun sekä useampiin erikoisammatteihin. Eräässä tutkimuksessa tyttöjen ja poikien 30 suosituimman toiveammatin luetteloon mahtui vain 5 yhteistä ammattia: myyjä, lääkäri, merkonomi, arkkitehti ja voimistelunopettaja. Yleensä poikien toiveammatit sijoittuvat yhteiskunnallisessa arvostusasteikossa ylemmäksi kuin tyttöjen. Yleistä myös on, että koulutettujen vanhempien lapset tähtäävät pitempää koulutusta vaativiin ammatteihin.

Muuttaako ammatinvalinnanohjaus mitenkään tätä suuntausta eri töihin ja sitä kautta eri palkkoihin? Tilanne ammatillisissa oppilaitoksissa ja työelämässä näyttää osoittavan, että näin ei tapahdu.

Ammatinvalinnanohjauksen vaikutusta tutkittaessa on saatu tuloksia, jotka osoittavat että ohjaus on pikemminkin lisännyt sukupuoliroolin mukaisia valintoja kuin avannut uusia valinnan mahdollisuuksia.[1] Esimerkiksi kosmetologin ja kotitalousopettajan työstä kiinnostuneita tyttöjä oli enemmän ohjauksen jälkeen kuin ennen sitä, sen sijaan kiinnostus tekniikkaan ei juuri lisääntynyt. Oppikoululaisten kohdalla se jopa väheni.

Ammatinvalinnan opetus sivuuttaa ilmeisesti ne kysymykset, jotka liittyvät perinnäisiin sukupuolirooleihin ja ammatinvalintaan, tyypillisten naisvaltaisten alojen alempaan arvostukseen ja palkkatasoon, sukupuolen mukaiseen työnjakoon ja lastenhoidon aiheuttamiin ongelmiin.[2] Niinpä oppilaat eivät joudu pohtimaan sukupuoliroolien haittaseurauksia ammatinvalinnassa, mikä on erityisen epäoikeudenmukaista tyttöjen kohdalla, joiden mahdollisuuksia perinnäiset käsitykset rajoittavat enemmän.

[1] Multimäki—Romppainen—Tapaninen, 1970
[2] Naisten asemaa tutkivan komitean mietintö, 1970

On kuitenkin niin, että lukemattomissa tutkimuksissa miesten ja naisten lahjakkuusrakenteessa ei ole voitu havaita sellaisia eroja, jotka oikeuttaisivat pitämään joitakin ammatteja pääasiassa miehille tai naisille soveltuvina. Ammatinvalinnanohjauksessa tulee ottaa tämä huomioon ja lakata sopeuttamasta tyttöjä ja poikia nykyiseen työmarkkinoilla esiintyvään tehtävänjakoon. Tämä tehtävänjako nimittäin palvelee vain työnantajien pyrkimyksiä, joista pienipalkkaisilla, yksitoikkoiseen työhön, kireään urakkavauhtiin ja ainaisiin kotihuoliin sidotulla naistyövoimalla on katkerat kokemukset.

4.4. Ammattikoulutus

Tytöt ja pojat suuntautuvat siis ammatteihin, joissa ennästään jo työskentelee paljon heidän oman sukupuolensa edustajia.

Keskiasteen ammattikoulutuksen kaikki opintolinjat ovat lain mukaan avoinna sekä pojille että tytöille. Silti oppilaat jakautuvat tiukasti eri linjoille sukupuolen mukaan. Valtaenemmistö oppilaista (86 %) opiskelee sellaisilla opintolinjoilla, joiden oppilaat melkein tai täysin sataprosenttisesti ovat samaa sukupuolta kuin he itsekin. Pojista 73 % opiskelee tekniikan ja käsityön opintoaloilla, tytöistä vain 17 %. Lähes kolmannes tytöistä opiskelee kauppa- ja konttorialalla, loput hoitoaloilla ja koti- ja ravintotalouden aloilla.

Pojat hakeutuvat varsinaisiin ammattiopintoihin useammin kuin tytöt. Tyttöjen lukumäärä keskikoulussa ja lukiossa taas on hiukan suurempi kuin poikien. Pojat kuitenkin hankkivat useammin ja korkeamman ammattitaidon kuin tytöt. Pojat hakeutuvat myös "tyttöjen aloille" useammin kuin tytöt "poikien aloille".

Seurauksena on, että ammattitaidottomia naisia on enemmän kuin ammattitaidottomia miehiä. Teollisuudessa nämä naiset sijoittuvat sarja- ja vaihetyöhön, rakennuksilla apu- ja siivoustöihin. Korkeaa, etenkin teknistä ammattitaitoa vaativissa tehtävissä heitä on tuskin ollenkaan.

Jako miesten ja naisten aloihin teollisuudessa ylläpitää sitä palkkasyrjintää, jonka kohteena naiset ovat. Eripalkkaisuus näyttää "luonnolliselta", kun ei tehdä samoja töitä. Ja työnantaja käyttää tehokkaasti tilannetta hyväkseen siirtämällä yhä uusia tehtäviä "naisten töiksi".

Lainsäädännön tarkistamisella ja ammattiyhdistysliikkeen tietoisella toiminnalla voidaan vaikuttaa tähän tehtävänjakoon. Mutta myös kasvatuksen, koulutuksen, ammatinvalinnanohjauksen, lähes koko ajattelutapamme on muututtava.

Konkreettinen tapa lähestyä tätä valtavaa tehtävää, joka sosialistisissa maissa tosin on jo pitkälle ratkaistu, on vaatia tytöille ammatinohjausta, joka sysää syrjään nykyiset ennakkokäsitykset. Joka todella ohjaa tytöt lahjakkuusrakenteen mukaan tehtäviin tuotantoelämässä — ja pojatkin. Tehtävänjakomekanismin on murruttava. Tyttöjen on saatava esim. samassa määrin teknistä koulutusta kuin poikien, että he voisivat alkaa vaatia samaa palkkaa samasta työstä.

III Naisten palkat

1. TYÖ JA PALKKA

Palkkatyöläisten määrä lisääntyy koko ajan. Niin sanotun vapaan yritteliäisyyden maissa se tapahtuu pääasiassa siksi, että kapitalismi tuhoaa tasaisesti ja jatkuvasti pienyrittäjiä. Pääomien keskittyessä pienet tehtaat, verstaat ja kaupat kaatuvat suurten tieltä, yritysten alueellinen keskittyminen tyhjentää maaseudun pienviljelijöistä. Kansantaloustieteilijöiden kielellä nämä ihmiset, entiset pienyrittäjät, ovat vapautuvaa työvoimaa, joka hakeutuu palkkatyöhön.

Työvoimaa "vapautuu" myös perheistä sitä mukaa kuin elämänolosuhteet länsimaissa kiristyvät eli työläisen saama suhteellinen palkka pienenee. Naimisissa olevat naiset, ammattitaidottomatkin pyrkivät myymään työvoimaansa.

Työvoima on tavaraa, jota työnantaja ostaa työntekijältä. Ostamansa työvoiman hinnan työnantaja maksaa työpalkkana. Palkka maksetaan tietyltä ajalta, esimerkiksi 8 tunnilta päivässä, tai tietyltä työsuoritukselta. Mutta oli palkkaustapa mikä tahansa, työntekijä tekee osan työajasta työtä omaan kukkaroonsa ja loput työnantajan kukkaroon. Toisin sanoen: työläinen tuottaa sen arvon, joka on tarpeen hänen jokapäiväiseen elantoonsa, paljon lyhyemmässä ajassa kuin 8 tuntia — loput (lisäarvon) saa työnantaja voittona itselleen.

On vielä erotettava toisistaan nimellispalkka ja reaalipalkka. Rouva Salosen nimellispalkka oli vuonna 1973 1000 mk/kk. Maaliskuuhun 1974 mennessä kuluttajahinnat olivat kuitenkin nousseet edellisen vuoden maaliskuusta lähes 20 %, joten rouva Salosen ruokaostokset olivat noin 20 % kalliimmat ja palkka tullut sen verran riittämättömämmäksi. Samassa ajassa rou-

va Salosen vuokrakin kohosi 20 %, ja monet muutkin maksut nousivat ilman että verotus lieventyi. Keväällä 1974 tuli uusia hinnankorotuksia ja työehtosopimuksen myötä myös palkankorotus. Rouva Saloselle, joka on ohjepalkkaan sidottu matalapalkkainen, se oli täsmälleen yleissopimuksen suoma 95 markkaa. Rouva Salosen nimellispalkka nousi, mutta hänen reaalipalkkansa oli ja on edelleen kovassa alamäessä, sillä vuoden 1974 inflaatio oli 18 %:n luokkaa. Eikä inflaation pysähtymisestä näytä olevan toivoa.

Inflaation vaikutuksen voimaa kuvaa sekin tieto, että vuonna 1974 1000 markan reaaliarvo oli vain 48 prosenttia siitä mitä se oli kymmenen vuotta aikaisemmin, v. 1964.

Reaalipalkkaa syö myös verotus. Kun nimellispalkka nousee, verotus tulee nopeasti ankarammaksi. Suurin osa Suomen palkkatyöläisistä tekee vuodessa kolme—neljä kuukautta työtä valtion ja kunnan verokassaan, niin kova on meillä palkansaajien verotus. Veropolitiikan suunta on 60-luvun ja 70-luvun aikana ollut se, että yhteiskunnan välttämättömien toimintojen rahoitus sekä lukemattomat porvarilliset typeryydet on sälytetty palkansaajien kustannettaviksi ja suuryritykset vapautettu lähes täysin kaikista velvoitteista. Erilaisilla verolaeilla (omaisuusveron poistaminen yrityksiltä 1967, laajat poisto-oikeudet, varastojen aliarvostusoikeus, tuloveron lieventäminen) on suuryritysten verotusta lievennetty siten, että kun v. 1955 oli 25 suurimman teollisuusyhtiön verokulujen osuus niiden liikevaihdosta 4,1 %, niin se v. 1967 oli enää 1,8 % ja vuonna 1971 vielä vähemmän, 0,8 %.

Työvoiman käyttäminen merkitsee työnantajalle kustannuksia. Saadakseen mahdollisimman suuren voiton työnantaja-kapitalisti koettaa supistaa kaikkia kustannuksia ja tietenkin myös palkkakustannuksia mahdollisimman pieniksi. Pienen palkan maksamiseen työnantajalla on monta keinoa.

Työntekijän taas on saatava mahdollisimman hyvä palkka, ei "kohtuullinen", ei "oikeudenmukainen", sillä ne ovat työnantajan määritelmiä, vaan mahdollisimman hyvä. Muuten häntä uhkaa kestämätön toimeentulon lasku epävakaassa, kurjistuvassa kapitalistisessa maailmassa.

Työntekijän ja työnantajan edut ovat siis jyrkästi toisilleen vastakkaiset.

2. PALKKAUS TYÖNANTAJAN ASEENA

Työpalkan suuruuteen vaikuttavat monet asiat. Siihen vaikuttaa *työvoiman arvo* eli työläisen ja hänen perheensä elämisen kustannusten arvo. Työvoiman *kysynnän ja tarjonnan* suhde vaikuttaa palkkaan: työläiset saavat helpommin palkankorotusvaatimuksiaan läpi siellä, missä työvoimasta on pulaa, mutta missä työhön halukkaita on enemmän kuin työtä, siellä myös palkkoja poljetaan enemmän kuin muualla. Naiset tungeksivat työnhaussa usein samoilla, melko kapeilla aloilla ja auttavat siten näiden alojen työnantajia tehokkaaseen palkkasyrjintään. Palkkojen suuruutta säätelee myös *työläisten taistelun* voimakkuus, ammattiyhdistysliikkeen yhtenäisyys ja toimintakykyisyys.

Palkanmuodostustapoja esiintyy monilla aloilla jo lähes yhtä monta kuin on työntekijääkin. Aikapalkan rinnalla on työnantaja alkanut yhä enemmän käyttää suorituspalkkausta eli palkan maksamista työtuloksen mukaan (urakkapalkka ja palkkiopalkka). Palkkaa paloitellaan myös erilaisiin lisiin, boonuksiin, korvauksiin, palkkioihin jne. Työnantajan taholta tämä on tietoista politiikkaa. Työnantaja haluaa antaa vaikutelman, että työläisen "räätälintyönä" saama, urakasta, palkkioista, lisistä ja kertoimista kokoon kursittu henkilökohtainen erikoispalkka, joka on erilainen kuin kellään muulla, on myös hänelle sopivin ja "oikeudenmukaisin". Onhan sen laskemisessakin nähty paljon vaivaa. Tosiasiassa on työnantajan edun mukaista, että palkkaus on niin monimutkainen, ettei moni työläinen

pysty edes oman palkkansa perusteita ymmärtämään, saati suorittamaan vertailuja muiden kanssa.

Työnantaja siis pirstoo palkkoja. Tässä hänellä on apunaan erilaisia työnarvostusmetodeja. Hän voi esimerkiksi jakaa työt 10:een tai useampaan palkkaryhmään, jonkin sovitun työluokituspistemäärän pohjalta. Kunkin palkkaryhmän hän voi koristella hyväksi näkemillään lisillä. Samalla työnantaja voi kasvattaa palkkaeroja työntekijöiden välillä siten, että järjestää tietylle työntekijäryhmälle lisäkorotuksia. Näin eräillä aloilla on kehittynyt suoranainen kuilu käytännön palkkojen ja työehtosopimusten edellyttämien ohje- tai taulukkopalkkojen välille. Yleensä ammattitaitoinen, korkeasti pätevä ja miespuolinen työntekijäjoukko on kuilun tuolla puolen, naispuolinen (ammattitaitoinenkin) sen sijaan kuilun tällä puolen, taulukkojen osoittamassa minimissä.

Palkkojen pirstominen on työnantajalle edullista. Niin on myös sen taustatekijä, *työn pirstominen.* Työn pirstomista tapahtuu etenkin silloin, kun työnantaja järkiperäistää tuotantomenetelmiään eli siirtyy menetelmiin, jotka laskevat kustannuksia ja nostavat työn tuottavuutta. Toisin sanoen *rationalisoi ja automatisoi.* Käytännössä tämä merkitsee sitä, että esim. ammattitaitoisten lukkoseppien työ siirretään koneille ja ammattitaidottomien naisten vaihdetyöksi, että työntekijöiden määrää vähennetään, jolloin vanhat ja etenkin naiset joutuvat ensin pois tai huonommin palkattuihin töihin. Rationalisointi on kapitalismissa merkinnyt myös työvauhdin huomattavaa kiristymistä eli työn voimaperäistymistä.

Kun työvauhti kiristyy ja työn tuottavuus sekä voimaperäisyys samalla voimakkaasti nousee, tuntuisi luonnolliselta että myös työpalkka kasvaisi. Kun työnantaja rationalisoi, hän panee saman tien usein toimeen myös työntutkimuksen. Tämä aiheuttaa aina muutoksia palkkauksessa ja urakkahinnoittelussa — mutta ihme kyllä useimmiten niin, että ansio pysyy samana tai laskee. Muutokset urakkahinnoittelutavoissa ovat usein silmänkääntötemppu, jotta työntekijä ei huomaisi esim. yksikköhinnan alentamista rationalisoinnin yhteydessä (Ulla

Seutu, rationalisointikysely 1971). Esimerkkejä:

"Yksikköhinnasta siirryttiin ns. kranttiurakkaan. Työn tuottavuuden nousu olisi paljastanut työntekijöille yksikköhinnan pienuuden, mutta tässä nyt käytettävässä hinnoittelussa se jää niinkuin huomaamatta. Ansiot nousi rationalisoinnin tuloksena vain 20 % ja työn tuottavuus 130 %" (44-vuotias jalkinekokooja, Nokia).

"Muutama vuosi sitten siirryttiin työprosenttilaskentaan. Tällä systeemillä pystytään suoranaiseen palkkojen alentamiseen. Vaikka lankaa tulee sama määrä, mutta jos ei ole katkeamia paljon, niin hinta putoo. Vuonna -69 oli keskipalkka 2,95—3,02 markkaa tunnilta, vuonna -70 2,85—2,96" (47-vuotias kehrääjä Tampereelta). (Ulla Seutu, rationalisointikysely 1971)

Silloinkin, kun urakkatyön yhteydessä tapahtuu "palkkaliukumaa" eli hienoista ansionnousua, se tapahtuu nimenomaan työpanoksen huomattavan kasvamisen ohessa. Missään nimessä jalkinekokoojan palkka ei nouse 130 %, vaikka työn tuottavuus niin nouseekin. Lopputulos onkin, että yhä suurempi osa työläisen tuottamasta arvosta menee voittona työnantajalle.[1] Palkkaustekniikka on hiottu aseeksi, jolla työläistä koetetaan estää näkemästä, että näin käy.

Työpaikoilla, joilla työntekijät ovat tietoisia työnantajan palkkaustaktiikasta, on yhtenäisellä esiintymisellä voitu estää esimerkiksi epäedullisten työnluokitusmenetelmien käyttöön otto tai saatu työnantaja siirtymään työntekijöille edullisempaan palkkausmuotoon. Tällöin on nimenomaan pyritty yksinkertaisempaan, enemmän aikapalkkapohjaiseen palkanmuodostukseen.

Vaatimus aikapalkkaan siirtymisestä on erityisen keskeinen siellä, missä urakkavauhti on kireä. Matalapalkkaiset tekstiili- ja vaatetusalan naiset ovat todenneet tiukkatahtisen urakkatyönsä niin rasittavaksi ja terveydelle vaaralliseksi, että pitävät

[1] Tuotteiden hintojen korottaminen pienentää vielä edelleen työläisten osuutta tuotteen arvosta.

aikapalkkavaatimusta vähintään yhtä tärkeänä kuin yleistä palkankorotusvaatimusta.

Aikapalkka lisää myös sosiaalista turvallisuutta. Se on oikeutettu vaatimus, jonka toteutumisen työntekijät alkavat nähdä yhä kiireellisempänä.

3. ERI TYÖ — ERI PALKKA

Naiset sijoittuvat perinteisille naisten aloille naisten töihin, todettiin jo aikaisemmin. Miesvaltaisillekin aloille muodostuu jatkuvasti uusia naisten tehtäviä, joissa ei miehiä ole. Näin tapahtuu hämmästyttävän johdonmukaisesti.

Niinpä miehet ja naiset tekevät erittäin harvoin samaa työtä. Tavallista on, että kullakin alalla ja työpaikalla on muodostunut tarkasti noudatettu jako miesten ja naisten töihin. Työnantaja pitää jakoa tiukasti yllä ja pyrkii sitä myös usein laajentamaan.

Naisille annetaan vähemmän pätevyyttä vaativia tehtäviä, myös siksi että naisilta puuttuu koulutusta paremmin palkattuihin tehtäviin. Toisaalta naisten perinnäisesti suorittamat työt lasketaan pienemmän palkan arvoisiksi, vaikka ne vaatisivat yhtä pitkän koulutus- ja harjaantumisajan kuin miesten työt. Täysin samalla koulutuksellakaan naiset eivät yleensä päädy samoihin tehtäviin kuin miehet.

Tämä kaikki näkyy palkassa. Laki ei nimittäin rankaise siitä, että jokin työ nimetään naisten työksi.

4. TOIMISTOJEN TYTÖT

Koko 1960-luvun ajan työvoimamme lisäys muodostui naimisissa olevista naisista. Suurin osa näistä naisista sijoittui konttori- ja hallinnollisiin ammatteihin sekä tieteellis-teknisten ammattien ja palveluammattien ryhmiin. Suuntaus on jatkunut myös 70-luvulla.

Edellä mainitut alat kuuluvat palveluelinkeinoihin, joiden työvoima on yleensäkin lisääntynyt voimakkaimmin viime vuosina ja erittäin voimakkaasti juuri naisten osuuden kasvamisen kautta. Palveluelinkeinoissa naisten ja miesten palkkaerot ovatkin yleensä suuremmat kuin muissa elinkeinoissa.

Kauppaliikkeiden ja toimistojen, raha- ja vakuutuslaitosten sekä teollisuuslaitosten toimihenkilökunnasta kuuluvat palkkatilastoon vain keski- ja alempipalkkaiset toimihenkilöt, jotka lähes kauttaaltaan ovat naisia. V. 1969 käsitti näiden alojen palkkatilasto noin 121 000 toimihenkilöä. Kun miesten hallussaan pitämät ylemmät toimet jäävät tilaston ulkopuolelle, ovat miesten ja naisten palkkaerot todellisuudessa suurempia kuin tilastot näyttävät. Myös kokonaisuudessaan on naispuolisen konttorihenkilökunnan ansiotason kehitys ollut heikko, esim. vuoden 1969 ansiotaso oli miesten palkkoihin verrattuna suhteellisesti alempi kuin 1950-luvun alussa.

Toimistojen naisten palkat ovat nk. taulukkopalkkoja. Työntekijät sijoitetaan taulukoihin toimenkuvaukseen perustuvan työnluokitusjärjestelmän avulla tai muuten ammattikohtaista nimikkeistöä käyttäen. Työnantajalla on yleensä koskematon valta määrätä kunkin työntekijän henkilökohtaisesta palkasta.

Useimmat ammattiliitot ovat poistaneet nk. naisten palkkataulukot sen jälkeen, kun Kansainvälisen työjärjestön (ILO) samapalkkaisuussopimus v. 1962 ratifioitiin myös Suomessa. Taulukkojen yhdistämisellä ja naisten taulukkojen poistamisella ei kuitenkaan ole käytännössä päästy kohti samapalkkaisuutta. Niin toimihenkilöiden kohdalla kuin teollisuudessa on

yhteistä taulukkoa vain lisätty sen verran, että naisten palkkaryhmät ovat päässeet mukaan niiden hännille. Ainakin Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liiton (TVK:n jäsen) sopimuksessa oli sitä paitsi vielä v. 1974 jäljellä eri taulukot miehille ja naisille.

Yleinen suuntaus on ollut palkkojen sukupuolierojen kasvu. Kauppaliikkeiden ja toimistojen naispuolisten konttorihenkilöiden kuukausiansiot olivat vuonna 1950 miesten kuukausiansiosta 68 %. Vuonna 1974 ne olivat 64 %. Teollisuuden toimihenkilöistä oli samana vuonna miesten keskiansio 1908 mk/kk, naisten 1219 mk/kk.

Suuri palkkaero perustuu pääosaltaan erittäin selvään jakautumiseen miesten ja naisten töihin, jossa sukupuoli on ratkaisevampi tekijä kuin koulutus. Yhdeksän kymmenesosaa kaikista naispuolisista toimihenkilöistä kuuluu alempiin toimihenkilöihin, miehistä kolme neljäsosaa. Joka neljäs mies kuuluu ylempiin toimihenkilöihin, naisista joka yhdeksäs.[1] Erään tutkimuksen mukaan yli kaksi kolmasosaa kolmen suuren metallitehtaan naistoimihenkilöistä kuului konttoriteknillisen työn piiriin, jossa muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ei ollut lainkaan miehiä.[2] Yleisimmät naisten ammattinimikkeet olivat toimistovirkailija, tehdaskonttoristi ja tuntikirjuri, mutta myös muiden ammattiryhmien sisällä naiset suorittivat rutiiniluontoisia työtehtäviä.

Naisten palkkasyrjinnän selvittämiseksi tehtiin v. 1973 kysely, jonka vastaajina oli 57 eri teollisuuden aloilla toimivaa toimihenkilöiden luottamusmiestä.[3] Kysely paljasti mm., että palkkaerot olivat suuret samassakin työtehtävässä ja toiseksi, että saman koulutuksen saaneiden miesten ja naisten tehtävissä ja palkkauksessa oli suuria eroja.

Tehtävän samankaltaisuudesta riippumatta esiintyi palkkaeroja kaikkiaan 17 ammattinimikkeessä. Korostetusti kävi ilmi, että naisten palkat samassa työssä ovat pienemmät vaikka koulutus olisi korkeampi. ATK-ohjelmoijien sukupuoliero oli 600 mk. Mieskonttorimyyjä sai 2128 mk/kk, nainen 1536 mk. Miesmonistaja 1241 mk, naismonistaja 924 mk. Miespostittaja 1544 mk, naispostittaja 953 mk. Miesoperaattori 1464 mk, naisoperaattori 1242 mk (1974).

Naisia on erittäin vähän esimiesasemassa. Kolmessa kyselyyn kuuluvassa yrityksessä oli nainen konttoripäällikkönä. Naisesta käytettiin nimitystä "vastaava", jolloin hän sai hoitaa esimiestehtäviä, mutta palkka ja vaikutusmahdollisuudet eivät olleet samat kuin esimiehen.

Saman koulutuksen saaneiden miesten ja naisten tehtäväja palkkaeroista todettiin mm. seuraavaa: ATK-osastoilla miehet ovat yleensä esimiesasemassa, naiset rutiinitehtävissä; kaikilla on merkonomikoulutus, mutta palkkaerot ovat huomattavat. Miespuolinen myyntimies, merkonomi, saa 1000 mk enemmän kuukaudessa kuin naispuolinen puhelinmyyjä, merkonomi. Naisekonomit sijoittuvat rutiinitehtäviin, miesmerkonomitkin esimiestehtäviin, palkkaerot 600 markasta tuhansiin markkoihin.

Yleistä on, että miehet saavat henkilökohtaisia palkankorotuksia, mutta naiset eivät. Ja niin toimihenkilötasolla kuin teollisuudessakin naisten palkkoja verrataan aina naisten palkkoihin — ei miesten.

Syrjinnän kehittymiseen liittyy vielä muuan huomionarvoinen piirre. Näyttää siltä, että työnantaja on — sitä mukaa kuin naiset ovat määrältään lisääntyneet toimistoalalla ja myös heidän koulutustasonsa nimenomaan tällä alueella on kohonnut — siirtynyt surutta avoimempaan naistyöntekijöiden yleiseen syrjintään. Tästä syrjinnästä, jota käsittelemme myöhemminkin, suurin osa on tukitoimenpiteitä sille syrjinnälle joka on työnantajan perimmäinen tavoite — palkkasyrjinnälle. Ja palkkasyrjintäkin on saanut uusia, häikäilemättömämpiä muotoja.

Kun vuonna 1968 vertailtiin teollisuuden toimihenkilöiden keskinäisiä ansioeroja, todettiin että naisia ja miehiä oli erittäin vähän samoissa tehtävissä. Kaikkiaan 22 toimialasta vain

[1] Naisten asemaa tutkivan komitean mietintö, 1970
[2] Sirkka Laihiala, Tutkimus kolmen jyväskyläläisen metallitehtaan naistyöntekijöistä, Meteli-tutkimus, Jyväskylän yliopisto, 1973
[3] Sirkka Tolonen, Samapalkkaisuudesta ja tasa-arvoisuudesta työelämässä, Helsinki 1973

kolmessa työskenteli sekä naisia että miehiä (kirjanpitäjät, varastokirjanpitäjät ja yleiskonttoristit). Palkkasyrjintä tapahtui siis "kauniisti" toimialoittain. Vuoden 1974 tilastossa seka-aloja oli runsaasti enemmän, mutta palkkaerot olivat suuria samasta koulutuspohjastakin huolimatta.

Työnantaja on tehnyt sukupuolesta sen indeksin, johon palkka (ja kohtelu) poikkeuksetta sidotaan. Miehiä on alalla vähän, naisia paljon ja toistaiseksi lisää näyttää olevan tulossa, työvoimapulapessimismistä huolimatta. Työnantajan säästöpolitiikka on monipuolisesti perusteltua.

On tietenkin erittäin edullista, jos suuri osa työvoimakustannuksista voidaan pitää kurissa sellaisen automaatin kuin sukupuoli-indeksin perusteella. Sen avulla voidaan myös hillitä naistyöntekijöiden palkankorotusvaatimuksia, naisten keskuudessahan palkkahaitari ei pääse kovin suureksi. Naisten palkkaperspektiivi lyhenee. Kolmanneksi, kun "matalapalkkaisia" miehiä ei ole, työntekijöiden yhteinen vaatimustoiminta ei synny ainakaan käden käänteessä.

Ryhtymällä yhä avoimempaan, röyhkeämpään palkka- ja tehtäväsyrjintään työnantaja kuitenkin kaivaa maata jalkojensa alta. Työntekijät näkevät omin silmin, miten työnantaja säästää. Se ei voi olla suututtamatta heitä. Ja riippuu vain työntekijöiden valistuneisuudesta, heidän rintamansa voimasta, kuinka kauan työnantaja saa syrjinnällä kerätä voittoja.

5. HYMYILEVÄ OLENTO TISKIN TAKANA

Kaupan alalla työskenteli vuonna 1973 kaikkiaan 207 000 naista ja 116 000 miestä. Kaupan alan työntekijöistä on melko suuri osa järjestäytymättömiä, koska alan liitoissa (Liiketyöntekijäin Liitto, SAK, ja Liikeväen Liitto, TVK) on jäseniä

yhteenlaskettuna runsaat satatuhatta.

Myymälöissä työnjako miesten ja naisten välillä toteutuu niin, että naiset ovat myymäläapulaisia ja vähälukuiset miehet yleensä vastuullisemmissa tehtävissä. Poikkeuksen tästä säännöstä tekevät teknisemmät myyntialat (esim. rautatarvikkeet, koneet ja muutamat muut erikoisalat), joissa työskentelee miesmyyjiä.

Silloinkin kun myymäläapulaiset myyvät samoja tuotteita, palkkaero on ja pysyy. Vuonna 1973 mieslihamyyjä sai keskimäärin 1183 mk/kk, naislihamyyjä 989 mk/kk. Sähkölaitteiden myyjä, mies 1235 mk/kk, nainen 1003 mk/kk. Yleensä alalla ovat naisten palkat vähän yli 80 % miesten palkoista.

Jokseenkin puolet Liiketyöntekijäin liiton miespuolisista myymälähenkilökuntaan kuuluvista jäsenistä toimii myymälänhoitajana. Myyjistä vain kuudesosa on miehiä. Naisista vastaavasti vain kuudesosa on myymälänhoitajia. Myymälänhoitajien palkkojen sukupuolierot ovat keskimäärin 300—450 markkaa.

Valtaosa myyjistä on naisia ja valtaosa näistä erittäin matalapalkkaisia. Vuonna 1973 suurin osa sai palkkaa joka oli alle 1000 mk/kk. Samana vuonna ilmeni alan palkkatilastosta, että ensimmäisen vuoden naisharjoittelijoille oli jopa maksettu kuukausipalkkoja, jotka alittavat 520 mk! On otettava huomioon, että tilastoihin ei kuulu osapäivätyöläisiä. Tilanne on myyjille erityisen epäinhimillinen myös sikäli, että myymälöiden aukioloaikojen pidennyksen jälkeen myyjien työhönsidonnaisuus on erittäin yleisesti kymmenen, jopa kaksitoista tuntia päivässä.[1]

Myös kaupan alalla näyttää siis palkka olevan tiukasti sidoksissa sukupuoleen. Koulutus ei juuri vaikuta asiaan. Yli puolet alalla toimivista ei ole saanut minkäänlaista alan koulutusta, lisäksi palvelusvuodet ovat palkanmääräytymisen tärkein tekijä palkkataulukoissa. Mutta vaikka taulukot ovat yh-

[1] Pauli Kakko, Liiketyöntekijäin sosiaalinen asema nykyisellään, Tampereen yliopisto, 1970

teiset, miehiin ja naisiin sovelletaan eri "sarjoja", jotka näkyvät ansiotilastoissa.

Yleinen käsitys on, että naiset soveltuvat erityisen hyvin yleisöpalveluun, siis myös myyjiksi. Miksi sitten palkkaeroja on oltava siinäkin tapauksessa, että mies ja nainen vierekkäin, saman tiskin takana, myyvät samoja tuotteita samoille asiakkaille? Ja miksi nimenomaan miesten palkan pitää olla suurempi, jos nainen yleisesti katsoen on soveliaampi työhönsä?

Tavallisen ihmisen terve järki ei voi sitä ymmärtää, mutta työnantajan voi. Sukupuolierottelun avulla voidaan työvoimakustannuksia säästää niin kaupassa kuin muillakin aloilla, eikä tästä politiikasta voi tehdä poikkeuksia, muuten järjestelmä alkaa rakoilla.

6. TEOLLISUUDEN NAISET

Teollisuudessa työskenteli vuonna 1973 kaikkiaan 198 000 naista. Naiset sijoittuvat teollisuuteen lähinnä kolmella tavalla: perinteisille, täysin naisvaltaisille aloille, perinteisesti miesvaltaisten alojen naisvaltaisille lohkoille, jotka usein edustavat uudempaa tuotannon alaa, sekä tietyn tehtäväjaon puitteissa samoille aloille ja työpaikoille miesten kanssa.

Aloittaista ja tehtäväkohtaista työnjakoa miesten ja naisten välillä ylläpitää sekä ammattikoulutuksen puutteista aiheutuva naisten ammattirakenteen vinoutuma että työnantajan tietoinen palkkapolitiikka.

Teollisuuden työntekijöiden palkat jakautuvat palkkaryhmiin, joiden ohjetuntipalkat määrätään pennilleen työehtosopimuksissa. Erillisten naisten taulukoiden poistamisen jälkeen naisia varten on muodostunut yhteisessä taulukossa omat palkkaryhmänsä, nimenomaan sen kaksi alinta, 1. ja 2. Kolme ylintä, 3., 4. ja 5. palkkaryhmä ovat käytännössä miesten ryhmiä. Ja vaikka naisten taulukoita ei enää ole, on myös palkkaryhmien sisässä selvä sukupuolten välinen ero miesten hyväksi. Muodollinen uudistus, erillisten taulukoiden poistaminen ei siis ole merkinnyt muutosta palkkasyrjinnässä, se toteutuu niin kuin ennenkin.

Koko Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) piiriin kuuluvassa teollisuudessa on naisia 20 kertaa enemmän kuin miehiä tietyn palkkarajan alapuolella — vuoden 1974 alussa tämä raja oli 5,40 mk/t.

Taulukko 2 osoittaa miesten ja naisten sijoittumisen palkkaryhmiin eräällä teollisuuden alalla, metallissa. Ylin 5. palkkaryhmä on 99,6 %:sesti miesvaltainen, alin ryhmä 64 %:sesti naisvaltainen. Miesten yllättävän runsas esiintyminen alimmissa palkkaryhmissä johtuu oppilaiden ja harjoittelijoiden mukanaolosta: nämä ovat lähes poikkeuksetta miehiä. Oppilaiden ja harjoittelijoiden erittäin pienet palkat selittävät myös sen, että miesten 1. palkkaryhmässä keskituntiansio pystyy alittamaan naistenkin keskituntiansion.

Kannattaa kiinnittää huomiota siihen melkoiseen ansioeroon, joka vallitsee ylempien palkkaryhmien miesten ja naisten välillä.

TAULUKKO 2. Työntekijäin lukumäärät ja keskituntiansiot palkkaryhmittäin metalliteollisuudessa III neljänneksellä 1972.[1]

Sukupuoli ja palkkaryhmä		*Koko maa*		
		Lukumäärä	*%*	*Keskituntiansio*
Miehet				
Palkkaryhmä	5	6264	*99,6*	*926*
	4	2992	98,6	774
	3	2776	90,5	711
	2	1392	60,9	638
	1	590	36,1	554
Yhteensä				807
Naiset				
Palkkaryhmä	5	21	*0,3*	*682*
	4	42	1,3	622
	3	290	9,4	618
	2	891	39,0	585
	1	1043	*63,8*	*562*
Yhteensä				580

"Jos työ olisi herkkua, herrat sen tekisivät, ja jos vaihetyö olisi mukavaa, ei sitä jätettäisi naisten tehtäväksi." Tämä suomalainen sananlasku on muotoutunut teollisuuden 1. ja 2. palkkaryhmän työntekijöiden suussa. Näiden naisten työnä on vaihetyö liukuhihnalla, pakkaus liukuhihnalla, siivous ja muut aputyöt. Yleistä on, että naiset tuottavaan työhön osallistuessaan tekevät vaihetyötä. Muuten teollisuuden naiset ovat tuottamattomassa työssä, kuljetus-, huolto-, ja puhtaanapitotehtävissä, ts. siivoojia, nosturinkuljettajia, varastoapulaisia, kappaletarkastajia, työkalujakajia, kappalepesijöitä, koneiden kokoojia, jopa saunanhoitajia.[2]

Jyväskylän yliopiston *Meteli*-tutkimuksessa todettiin, että

[1] Taulukossa ovat mukana teollisuuden toimihenkilöt. Ilman heitä jakauma olisi vieläkin jyrkempi

[2] Sirkka Laihiala, Tutkimus kolmen jyväskyläläisen metallitehtaan naistyöntekijöistä, Meteli-tutkimus, Jyväskylän yliopisto, 1973

80 % tutkittujen tehtaiden naistyöntekijöistä kuului alimpaan palkkaryhmään, jossa kuukausiansio v. 1971 oli alle 800 mk, ylityöt mukaan laskettuina. Tilanne on vastaava koko teollisuudessa, muutamia poikkeusaloja lukuun ottamatta.

Työnantaja perustelee vaihetyön tekijöiden heikkoa palkkausta mm. sillä, että työ on "psyykkisesti alirasittavaa". Tämä on todellisuuden kääntämistä ylösalaisin. Vaihetyö, pakkotahtinen työ aiheuttaa suurta ruumiillista ja henkistä kulumista. Varsinkin mielenterveydelliset häiriöt ovat voimakkaasti lisääntymässä työtahdin kiristymisen mukana. Esimerkiksi tiettyjen tekstiili- ja elektroniikka-alan tehtaiden työntekijöitä on paikallisissa mielenterveystoimistoissa hoidossa jopa kymmenkertaisesti enemmän kuin muiden työpaikkojen työntekijöitä keskimäärin.

Siivous toisaalta luokitellaan "raskaaksi ruumiilliseksi työksi". Siivoojat ovat kuitenkin alimmassa palkkaryhmässä. Naisen palkka ei siis nouse siinäkään tapauksessa, että hänen työnsä virallisesti tunnustetaan raskaaksi.

4. ja 5. palkkaryhmässä ovat suurempaa ammattitaitoa vaativat työt. Mutta ammattitaitokaan ei yleensä merkitse naiselle kohoamista ylempään palkkaryhmään. Vain erityisen otollisissa olosuhteissa se voi onnistua. Esimerkki. Eräässä 600 työntekijän tehtaassa on neljä naista päässyt "miesten" palkkaryhmään. Nämä neljä poikkeusihmistä ovat keksiuunin hoitajia. Alun perin työnantaja koulutti naiset vastuulliseen tehtäväänsä siinä hurskaassa toivossa, että palkkakustannuksia tämän avaintehtävän osalta näin voitaisiin laskea — ja ehkä myös hankkiakseen mainetta ennakkoluulottomana työnantajana. Hän siis teki vastarintaa, kun naiset vaativat työstä samaa palkkaa kuin oli ollut keksiuunin miespuolisilla hoitajilla. Mutta kun naiset tehostivat vaatimustaan lakkouhalla, joka olisi pysäyttänyt keksiuunin ja siten koko tehtaan keksituotannon, työnantaja antoi periksi.

Vuonna 1973 valtaosa teollisuuden naisista työskenteli vaatetus- ja tekstiilialalla. Vaatetusteollisuus työllisti yli 17 000 naista, trikooteollisuus 8 200 naista, puuvillatehtaat 4 300, vil-

latehtaat 2 200. Paljon naisia oli myös vaneriteollisuudessa, 5 300, sähkökojeteollisuudessa 5 100, kirjapainoissa 4 400, konepajoissa ja valimoissa 4 300, metallituotetehtaissa 3 100, kenkätehtaissa 3 100 ja maidonjalostusteollisuudessa myös yli 3 000. Paperi-, paperinjalostus- ja puumassateollisuuden eri tehtaissa oli naisia yhteensä noin 8 000. Talonrakennustöissä oli naisia 2 700.

Näiden alojen ohella — joista muutamat edustavat miesvaltaisten alojen naisvaltaisia lohkoja — lähes koko elintarviketeollisuus, nahkateollisuus, posliini-, pesuaine-, tulitikku-, lääke- ja silkkiteollisuus ovat naisvaltaisia.

Seuraavissa luvuissa verrataan naisten palkkoja miesten palkkoihin aloittain ja toisaalta koko teollisuuden keskituntiansioon.

6.1. Naisvaltaiset alat

Teollisuuden laajin naistyöntekijäryhmä sijoittuu siis vaatetus- ja tekstiilialalle, joka on järjestäytynyt SAK:n Tekstiili- ja vaatetustyöväen liittoon (n. 50 000 jäsentä, naisia yli 90 %). Ala on perinteellisesti naisten teollisuutta aina teollisen vallankumouksen ensi hetkestä lähtien — yhtä kauan se on myös ollut huonosti palkattua.

Vuoden 1973 toisen neljänneksen palkkatilastossa oli koko teollisuuden miesten keskituntiansio, ilman arkipyhäkorvauksia 8,72 mk ja arkipyhäkorvauksineen 8,88 mk. Naisten vastaavat keskituntiansiot olivat 6,22 mk ja 6,29 mk. Luvuissa on mukana kaikki lisät ja ylityökorvaukset.[1]

Vaatetustehtaiden naisten keskituntiansio arkipyhäkorvauksineen (ilman ylityökorvauksia) oli tuona ajankohtana 5,54 mk.

[1] Säännöllisen työajan puitteissa tehdään kuukaudessa töitä 172 tuntia, joten jatkossa esitetyt tuntiansiot voidaan muuttaa kuukausiansioksi kertomalla tuntiansiota osoittava luku luvulla 172.

Tämän alittavat koko teollisuudessa vain pellavatehtaiden, puuvillatehtaiden ja nauhatehtaiden naiset, jotka kuuluvat samaan teollisuusryhmään, sekä muutamat pienemmät naisvaltaiset alat. Trikootehtaiden naisten keskituntiansio oli 5,64 mk, mikä olikin alan huippu. Kuukausipalkaksi muutettuna se on 970 mk, mihin siis sisältyvät arkipyhäkorvaukset.

Huippulukemasta on koko teollisuuden naisten keskituntiansioon eroa 0,85 mk, miesten vastaavaan 3,24.

Kumi- ja nahka-ala on myös perinteisesti naisten alaa. Esimerkiksi laukkutehtaiden naiset saivat 5,39 mk/t arkipyhäkorvauksineen, kenkätehtaiden naiset 5,87 mk/t ja alan huippuna kumitavaratehtaiden naiset 6,61 mk/t.

Yleensä puhtaasti naisvaltaisten alojen palkat jäivät tarkasteluajankohtana alle 6,00 mk/t. Elintarviketeollisuus eroaa puhtaasti naisvaltaisista sikäli, että se pitää sisällään muutamia miesvaltaisia lohkoja, vaikka onkin voimakkaasti naisvaltainen. Osittain tästä, mutta etenkin Suomen elintarviketyöläisten liiton aktiivisesta palkkapolitiikasta johtuen elintarviketeollisuudessa ei esiintynyt yhtään ansiolukemaa alle 6,23 mk/t (arkipyhäkorvauksineen), korkeimman keskituntiansion ollessa naisilla 6,79 mk. Tämä ylittää 50 pennillä koko teollisuuden naisten keskituntiansion.

6.2. Naisvaltaisten alojen miesten palkat

Miesten ansiot heijastavat tietyllä säännönmukaisuudella naisten ansioita.

Teollisuuden suurimman naisryhmän, vaatetusalan huomattavan pienen tuntiansion — 5,54 mk — rinnalla on tilastossa koko teollisuuden toiseksi pienin miesten (AKT:ssa 2 penniä pienempi) keskituntiansio: 6,77 mk. Miehiä olikin vaatetusalalla vain 900. Korkein miesten keskituntiansio tekstiili- ja vaatetusalalla oli pellavatehtaiden miesten 8,32 mk, mikä se-

kin alittaa koko teollisuuden miesten keskituntiansion.[1]

Kumi- ja nahka-alallakin miesten palkat noudattavat säännönmukaisesti naisten palkkoja. Pienimmän naisten ansion rinnalla (laukkutehtaat, 5,39 mk) esiintyy pienin miesten ansio 6,81 mk. Suurin keskituntiansio 8,21 mk on kumitavaratehtaiden miehillä, kuten jo oli odotettavissakin.

Myös muilla selvästi naisvaltaisilla aloilla miesten keskituntiansio on naisten alhaisen ansiotason myötä laskenut ja alittaa koko teollisuuden miesten keskituntiansiotason yli markalla. Esimerkkejä: tulitikkutehtaiden ja pesuainetehtaiden miehet 7,67 mk/t, lääketehtaiden 7,54 mk/t.

Elintarviketeollisuuden ansiotasojen erot osoittavat kiinnostavaa johdonmukaisuutta. Vertailu käsittää kuusi naisvaltaista ja neljä miesvaltaista elintarviketeollisuuden alaa. Kaikilla aloilla miesten keskituntiansiot ovat koko teollisuuden miesten keskituntiansiotason alapuolella — lukuun ottamatta yhtä alaa, sokeritehtaita, joka ylittää sen. Tämän lisäksi on havaittavissa, että elintarviketeollisuuden miesvaltaisten alojen miesten ansiotaso on lähempänä koko teollisuuden miesten keskituntiansiota kuin naisvaltaisten alojen miesten — jälleen lukuun ottamatta yhtä poikkeusta, jonka muodostavat teurastamojen ja lihavalmistetehtaiden miehet 7,97 mk/t.

Toinen kiinnostava säännönmukaisuus koskee sukupuolten välisiä ansioiden eroja. Naisvaltaisten alojen miesten ansiot ovat lähes poikkeuksetta vajaat 2 mk naisten ansiota suuremmat, miesvaltaisten alojen miesten yli 2 mk.

Johtopäätös tästä olisi, että mitä suurempi naisenemmistö alalla, 1) sitä pienempi on naisten palkka, 2) sitä pienempi on sukupuolten välinen palkkaero eli 3) sitä suurempi on myös alan miesten suhteellinen ansiotason lasku.

Tästä säännöstä näyttää syntyvän poikkeuksia vain, jos alan liitto on aktiivinen taistelija.

---

[1] Välttääksemme tämän naisten palkkojen alasvetävän vaikutuksen on osa alan teknisesti koulitusta miestyöntekijäjoukosta perustanut oman ammattiliiton, Tekstiililaitosmiesten liiton.

6.3. *Miesvaltaiset alat*

Metallialan työläiset ovat järjestäytyneet Metallityöväen liittoon, jonka 134 000 jäsenestä on naisia 23 000 eli vähän yli 17 prosenttia (1973). Metallin aloista ainoastaan sähkökojeteollisuus on selvästi naisvaltaista, muissa kuten konepajoissa, valimoissa, laivanveistämöillä, metallituotetehtaissa, rauta- ja terästehtaissa naiset ovat määrältään vaihtelevana vähemmistönä.

Metalliteollisuuden alin naisten keskituntiansio on autokorjaamoiden naisten 6,62 mk, arkipyhäkorvauksineen. Se on 2,10 mk pienempi kuin miesten keskituntiansio 8,72 mk.

Korkein naisten keskituntiansio on kaapelitehtaissa, 7,31 mk, josta on eroa miesten vastaavaan melkein kaksi markkaa.

Korkein miesten keskituntiansio esiintyy muita metalleja kuin rautaa ja terästä valmistavissa tehtaissa, 9,42 mk, joka on 2,45 mk suurempi kuin naisten vastaava 6,97 mk.

Naisvaltaisen sähkökojeteollisuuden naisten keskituntiansio on 6,84 mk ja miesten 8,31 mk, mikä on tilastossa esiintyvistä metallin miesten ansioluvuista alhaisin. Metallinkin alalla siis löytyi vahvistus säännölle, joka tuli ilmi naisvaltaisten alojen kohdalla: naisten ansiotaso vaikuttaa madaltavasti miesten ansiotasoon, milloin naisten määrä kohoaa alalla puoleen työntekijöistä tai siitä yli.

Paperi-, paperinjalostus- ja puumassateollisuus ovat melko suuria naisten työllistäjiä. Alan työntekijät kuuluvat Paperiteollisuuden työntekijäin liittoon, jonka noin 50 000 jäsenestä 25 % on naisia. Paperissa esiintyy v. 1973 koko teollisuuden naisten korkein keskituntiansio, 9,37 mk, miesten vastaavan ollessa samalla alalla 9,74 mk. Koko paperialan korkein miesten keskituntiansio oli 10,56, suurin ero taas saman alalohkon miesten ja naisten ansioiden välillä 2,46 mk.

Kirjapainojen naisten keskituntiansio oli myös suhteellisen korkea, 7,37 mk, eroa miehiin oli yli kaksi markkaa. Nk. mekaanisen puun (Puutyöväen liitto, 35 % naisia) naisten keskituntiansiot liikkuivat 6—7 markan välillä. Ainoassa selvästi

naisvaltaisessa alalohkossa, vaneritehtaissa oli naisten keskituntiansio koko alaan nähden keskisuuri 6,20 mk, arkipyhäkorvauksineen, mutta miesten vastaava oli koko alan matalin. Tässä tapauksessa myös sukupuoliero oli pienin, kuten aiemminkin saatettiin todeta, "vain" 1,08 markkaa, kun se muuten koko alalla oli kahden markan molemmin puolin.

Vielä esimerkki erittäin suurelta, miesvaltaiselta alalta, rakennusalalta. Sen työntekijät ovat järjestäytyneet Rakennustyöläisten liittoon, jonka n. 100 000 jäsenestä on naisia runsaat yhdeksän prosenttia. Talonrakennustöissä oli vuonna 1973 27 600 miestä ja 2 700 naista. Rakennusalan miesten keskituntiansio on korkeampi kuin teollisuuden, esim. juuri talonrakennusalalla keskimäärin 9,94 mk, urakkatyössä 13,39 mk. Naisten vastaava oli samana vuonna 6,44 mk, urakassa 8,43 mk. Sukupuolieroa on siis 3,50 mk. On kuitenkin muistettava, että rakennusalan työt ovat kausiluontoisia, joten koko vuoden ansio voi jäädä pienemmäksi kuin tuntiansiosta voisi laskea.

Naiset tekevät tietenkin myös rakennuksilla suurimmaksi osaksi eri töitä kuin miehet, esim. siivousta. Mutta myös sekatöitä tehdessään nainen on eri palkan arvoinen kuin mies. Rakennusliiton toimitsijoilla on tapana kertoa kauhujuttua sekatyönaisesta, joka sairastui ja jäi sairaslomalle. Työnantaja palkkasi hänen tilalleen kolme nuorukaista, joista jokainen sai korkeamman tuntiansion kuin tämä sairaslomalainen oli saanut. Mutta kun nainen tervehdyttyään palasi työmaalle, työnantaja sijoitti nuorukaiset muihin hommiin ja antoi naiselle hänen entisen työnsä — ja entisen palkkansa. Nainen ei pyytämälläkään saanut samaa palkkaa, millä nuorukaiset olivat tehneet hänen työtänsä.

Selvä vääryys tapahtuu johdonmukaisesti ainakin silloin, kun naiset raskaissa sekatöissä saavat pienemmän palkan kuin miehet kevyissä sekatöissä. Näin käy sekä rakennustyömailla että kaupunkien ja kauppaloiden töissä.

Miesvaltaisten teollisuuden alojen — jotka samalla ovat myös korkeimmin palkattuja — palkkaerojen säännönmukaisuudet noudattavat ilmeisen selvästi samoja linjoja kuin naisvaltaistenkin alojen. Alan ansiotason korkeus, niin miesten kuin naistenkin, näyttää olevan kiinni naisten määrästä alalla, vaikka naiset ja miehet toimivatkin niin perin eri tehtävissä. Toisaalta ammattiliiton aktiivisella palkkapolitiikalla nähtävästi pystytään vaikuttamaan sekä ansiotasoon yleensä että sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Että näin on, käy ilmi palkkaerojen alakohtaisesta tarkastelusta (Taulukko 3).

TAULUKKO 3. Palkkaerot alakohtaisesti (1974/II nelj.)

MIEHET	*Keskituntiansio* mk	*NAISET*
	12.00	
	11.90	
	11.80	
	11.70	
Paperi- ja puumassateoll.	11.60	
	11.50	
	11.40	
Graafinen teollisuus	11.30	
Malmikaivokset ja rikastamot	11.20	
	11.10	
Kemian perusteollisuus	11.00	
Puulaiva- ja veneveistämöt	10.90	
Muu rakennusteollisuus, Metalliteollisuus	10.80	
	10.70	
Lasitehtaat	10.60	
Kalkkikivilouhimot ja -rouhimot, Posliinitehtaat	10.50	
	10.40	
	10.30	
Kalkki- ja sementtiteoll.		
Panimo- ja virvoitusjuomatehtaat	10.20	
	10.10	
Tupakkatehtaat	10.00	
Sokeri- ja makeistehtaat	9.90	
	9.80	
Tekstiiliteoll.	9.70	
Kauppamyllyt, kovaleipä-, keksi- ja makaroonitehtaat	9.60	
Voimalaitokset ja sähkönjakeluyhtiöt / Saha-, vaneri- ja puutaloteoll.	9.50	
	9.40	
Puusepäntehtaat	9.30	
	9.20	
Nahka-, kenkä-, nahkateos- ja kumitavarateoll.	9.10	
	9.00	Paperi- ja puumassateoll. Graafinen teollisuus
	8.90	
	8.70	
Vaatetusteollisuus	8.60	
	8.50	
	8.40	Kemian perusteollisuus
	8.30	
	8.20	Metalliteollisuus
	8.10	Posliinitehtaat
	8.00	Tupakkatehtaat
	7.90	Muu rakennusaineteoll.
	7.80	Panimo- ja virvoitusjuomatehtaat
	7.70	Puusepäntehtaat
	7.60	Kalkki- ja sementtiteoll., Sokeri- ja makeisteht., Kalkkikivilouh. ja rouhim.,
	7.50	Lasite, Saha-, vaneri- ja
	7.40	puuteoll.
	7.30	Kauppamyllyt, kovaleipä-, keksi- ja makarooniteht.
	7.20	Tekstiiliteoll. Nahka-,
	7.10	kenkä-, nahkateos- ja kumi-
	7.00	tav.teoll.
	6.90	Vaatetusteoll.
	6.80	Voimalaitokset ja sähkönjakeluyhtiöt
	6.70	
	6.60	
	6.50	

7. PALKKAERO — PALKKARIIPPA

Työväen Taloudellisen Tutkimuslaitoksen (TTT) Katsaus-nimisessä julkaisussa oli vuonna 1973 seuraava 15 SAK:n jäsenliittoa koskeva taulukko.

TAULUKKO 4. Naistyöntekijöiden keskituntiansio prosentteina miestyöntekijäin keskituntiansiosta liitoittain vuosina 1961, 1967 ja 1972

Liitto	*Naisten keskituntiansio prosentteina miesten keskituntiansiosta*		
	1961	*1967*	*1972*
Kumi- ja Nahkatyöväen Liitto			
Nahka- ja Kumialojen ammattiliitto	74,4	76,3	81,1
Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto			
Tekstiililaitosmiesten Liitto	72,9	72,2	75,4
Puuliitto			
Puunjalostusteollisuustyöntekijäin Liitto	72,3	74,2	79,8
Elintarviketyöläisten Liitto	71,6	76,9	79,0
Paperiteollisuuden Työntekijäin Liitto	70,8	74,9	80,2
Kirjatyöntekijäin Liitto	70,7	69,1	75,3
Metallityöväen Liitto	67,6	70,6	75,3
Lasi- ja Posliinityöväen Liitto	66,0	69,9	73,7
Kemian Työntekijäin Liitto	65,7	66,4	72,2
Sähköalantyöntekijäin Liitto	62,2	63,7	66,5
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto	60,9	64,3	66,3
Rakennustyöläisten Liitto	58,7	64,9	65,9
Kaikki liitot yhteensä	65,3	67,7	70,2

Taulukosta voidaan ensinnäkin huomata, että naisten ansioiden prosentuaalinen osuus miesten ansioista on kaikilla tarkastelluilla aloilla kohonnut. Toiseksi taulukko osoittaa, että mitä miesvaltaisempi eli ansiotasoltaan korkeampi ala on, sitä suurempi on naisten ja miesten ansioiden ero. Tämä väite pätee yleensä, siitä on taulukossa muutama poikkeus kuten oli aikaisemmassa, alakohtaisessakin ansioiden vertailussa.

7.1. Prosentit hämäävät

Prosentuaaliseen esitykseen turvautuvat usein ne, jotka haluavat esittää viime vuosina harjoitetun palkka- ja talouspolitiikan edullisessa valossa. Etenkin sitä käyttävät mielellään ne henkilöt, jotka haluavat todistaa matalapalkkaisten naisten vaatimukset erilliskorotuksista turhanaikaiseksi hälyksi. Ja tottahan se herättääkin luottamusta, kun ala alalta voidaan tilastollisesti osoittaa, että vuodesta 1963 alkaen on naistyöntekijöiden keskituntiansioiden prosentuaalinen kasvuvauhti ollut suurempi kuin miesten.

Mutta jos tarkastellaankin ansioiden pennimääräistä kehitystä, niin kuva muuttuu. Naisten ansioiden pennimääräinen kehitys on ollut hitaampaa kuin miesten, siksi vuosina 1961—1972, kuten siitä eteenpäinkin, ovat naisten ja miesten palkkaerot kasvaneet. Miten tämä on mahdollista, jos prosentuaalinen kasvuvauhti naisten kohdalla on ollut suurempaa kuin miesten kohdalla ja vielä palkankorotus on ollut kaikille suunnilleen samansuuruinen aina vuoden 1968 keskitetystä työehtosopimusratkaisusta alkaen.

Hämäys on siinä, että naisten palkat ovat aina olleet miesten palkkoja pienemmät. Rouva Salonen sai v. 1973 teollisuuden naisten keskiarvopalkkaa n. 1000 mk/kk. Vuoden 1974 kevään työehtosopimuksen yleiskorotus 95 mk on hänen palkastaan 9,5 %. Nuoremman työkaluviilaajan Peltosen palkasta (teollisuuden miesten keskituntiansio 8,72 mk x 172 = 1 500 mk/kk) samainen 95 mk on vain noin 6,3 %. Prosentuaalinen nousu on siis Peltosen kohdalla hitaampaa. Peltosen ansioon on vielä lisättävä työkohtaisuuslisiä ym. sekä liukuma, joita vaille rouva Salonen jäi.

Niinpä kun koko teollisuuden *miesten* keskituntiansio nousi vuoden 1968 (viimeinen neljännes) summasta 4,55 mk vuoden 1972 lopun summaan 7,18 mk eli 57,80 % ja *naisten* vastaava ansio 3,24 mk (1968) summaan 5,36 mk (1972) eli 65,43 %, niin kuitenkin miesten ansionnousu oli penneissä kokonais-

ta *263 p eli 51 penniä enemmän* kuin naisten ansionnousu, joka oli vain 212 penniä. Ja vaikka miesten ansiot nousivat 51 penniä enemmän, prosentteina ansioerot näyttävät pienentyneen: naisten keskituntiansio 3,24 mk (1968) oli 71,2 % miesten vastaavasta, kun ansioluku 5,36 mk (1972) on jo 74,6 % miesten vastaavasta.

Vastaavasti puuvillatehtaiden miesten palkat nousivat samana aikana 40 penniä enemmän kuin naisten, sähkökojeteollisuuden miesten 22 penniä enemmän ja koko metalliteollisuuden miesten 35 penniä enemmän kuin naisten. Prosentteina ilmaistuina kuitenkin naisten ansiot nousivat nopeammin kuin miesten.

7.2. Matalapalkkaisuus — ammattiyhdistysliikkeen ongelma

Alakohtaisessa palkkavertailussa osoitimme, miten naistyöntekijöiden suhteellinen määrä vaikuttaa ansiotasoon ja toisaalta palkkaeroihin.

Taulukon kolme alinta liittoa, joissa naisten ansioiden osuus miesten ansioista on alle 70 %, ovat kaikki erittäin miesvaltaisia. Naisten osuus niissä on alle 10 %:n (katso liite SAK:n liittojen jäsenistön jakautuminen sukupuolen mukaan).

Yläpään liitot ovat erittäin naisvaltaisia. Tekstiililiiton (naisia yli 90 %) prosenttia pienentää korkeampipalkkaisten Tekstiililaitosmiesten mukanaolo. Sen sijaan miesvaltaisten puualan, paperialan ja kirjapainoalan pienet palkkaerot, jotka kuten tiedämme yhdistyvät korkeaan ansiotasoon, ovat aktiivisen palkkapolitiikan tulosta ja siten kunniaksi alojen liitoille. Sama kunniamaininta on myös annettava Elintarviketyöläisten liitolle, joka naisvaltaisuudestaan huolimatta on pystynyt tasaisesti nostamaan sekä koko alan että naisten nimellistä ja suhteellista ansiotasoa monia muita aloja voimakkaammin 60-luvulta lähtien.

Liiton voimakkuus on siis tekijä, joka voi murtaa sukupuoliin kytkeytyneiden ansiotasojen ja -erojen säännönmukaisuuksia. Mitä voimakkaammin järjestäytynyt ala ja mitä taistelukykyisempi ja -halukkaampi liitto, sitä korkeammat palkat — mutta ei välttämättä sitä pienemmät palkkaerot. Toistaiseksi nimittäin vain miesvaltaisten alojen liitot ovat olleet voimakkaita, ja niissä ovat miesten palkat kivunneet ylös naisten palkkoja nopeammin, missä rajummin, missä hitaammin. Millään alalla ei sukupuolten välinen ansioero ole kuitenkaan osoittanut pennimääräisen pienenemisen merkkejä.

Silti miesvaltaisten alojen naisten ansiot eivät juuri koskaan putoa niin alas kuin naisvaltaisten alojen naisten keskituntiansiot. Esimerkiksi rakennusalalla, joka on voimakas ja erittäin miesvaltainen ala, on naisten ansioiden osuus miesten ansioista vain 65,9 %. Tästä huolimatta naisten keskituntiansio ylitti v. 1973 koko teollisuuden naisten keskituntiansion ja oli jopa 90 penniä parempi kuin vaatetusalan naisilla. Eipä silti, rakennusalan naisten ansiot voisivat helposti olla korkeammatkin. Syksyllä 1974 Helsingin suurilla rakennustyömailla olikin liikehdintää vähimmäistuntiansion nostamiseksi 11 markkaan. Lakko oli nimenomaan solidaarisuuslakko matalapalkkaisia kohtaan, sillä parempipalkkaisilla työläisillä ei ollut omia vaatimuksia. Tavoitetta ei vielä saavutettu.

Toisaalta taas, jos miesvaltainen alan liitto ei ole voimakas ja miesten palkka on huono, jäävät naiset ennätysmäisen syvään palkkakuoppaan. Tämän todistavat Auto- ja kuljetusalan liitto AKT ja Sähköalantyöntekijäin liitto eräiden alojensa kohdalta. Vuonna 1973 AKT:n miesten keskituntiansio oli linja-autoliikenteessä 6,75 mk (eli vielä kaksi penniä pienempi kuin vaatetusalan miehillä) ja kuorma-autoliikenteessä 6,91 mk. Naisten vastaavat ansiot olivat 4,44 mk ja 5,20 mk. Voimalaitosten ja sähkönjakeluyhtiöiden naisilla keskituntiansio oli 5,29 mk ja miehilläkin vain 7,06 mk.

Tästä tekee mieli hiukan viisastellen todeta, että naisten matalat palkat vetävät voimakkaammin alas miesten ansiotasoa

kuin mitä miesten korkeat palkat pystyvät kiskomaan ylös naisten ansiotasoa — ilman että naisten ansioihin kiinnitetään erityistä huolenpitoa liiton taholta. Toisaalta yhteinen romahdus on sitä syvempi mitä heikompi kumpikin sukupuoli on palkkataistelussaan.

Jälkimmäinen toteamus on tietenkin itsestään selvä asia. Itsestään selvää sen sijaan ei ole, miten niin monet liitot ovat jättäneet naisten ansiotason oman onnensa nojaan, kuten näyttää, sekä omalta kohdaltaan että yhteisenä, koko ammattiyhdistysliikkeen ongelmana. Asia ihmetyttää siitäkin huolimatta, että tunnemme sen monia taustatekijöitä, mm. työnantajapuolen sinnikkään vastustuksen kun matalapalkkakorjauksista tulee puhe.

Ilmeinen johtopäätös kuitenkin on, että matalapalkkaongelma nykyisessä laajuudessaan on ammattiyhdistysliikkeen toimitsijaportaalle uutta, eikä sen syitä ja seurauksia nähdä selvästi. Ei ole vielä nähty, että naisten palkkasyrjintä laajenee kaiken aikaa koko ammattiyhdistysliikkeen jäsenistöön kohdistuvaksi palkkasyrjinnäksi. Naisten ansiotason palkkakehitystä jarruttava vaikutus on kuitenkin mielestämme selvin ja tärkein johtopäätös, mitä edellä olevista palkkakuvauksista voi tehdä.

Yhteenvetona tästä jarruttavasta vaikutuksesta voimme todeta:

1. mitä naisvaltaisempi ala, sen pienempiä ovat sekä naisten että miesten palkat,

2. mitä naisvaltaisempi ala, sen suurempi on miesten suhteellinen ansiotason lasku, mikä näkyy myös sukupuolten välisen palkkaeron pienuutena,

3. toisaalta, mitä miesvaltaisempi ala, sitä suuremmaksi kasvaa palkkaero, ts. sitä enemmän naisten ansiot jäävät jälkeen miesten ansioista, vaikka ne liiton voimakkaan taistelun ansiosta nousisivatkin esim. koko teollisuuden naisten keskituntiansion yläpuolelle. Korkea ansiotaso yhtyneenä suhteellisen pieniin palkkaeroihin esiintyy poikkeuksellisen vahvoilla liitoilla, jotka ovat hyvin järjestäytyneitä, työnantajaan nähden erityisen edullisessa taisteluasemassa sekä ovat erikseen huolehtineet naisten ansiotason nostamisesta.

Ammattiyhdistysliikkeen toiminnan aika on tullut, sillä naisten määrä työelämässä ja myös ammattiyhdistysliikkeessä lisääntyy edelleen.

IV Syrjintä

1. SYRJINTÄ JA LAIT

Sitä mukaa kuin naiset ovat lisääntyneet työmarkkinoilla eli sitä mukaa kuin naisten muodostama matalapalkkaisten ryhmä on laajentunut yhä valtavampiin mittasuhteisiin, ovat viralliset tahot olleet pakotettuja kiinnittämään huomiota naisiin kohdistuvaan palkka- ja ammatilliseen syrjintään.

Kansainväliset järjestöt, jotka yleensä ovat suhteellisen nopeita huomaamaan ongelmat, mutta toisaalta suhteettoman hitaita tai kyvyttömiä poistamaan niitä, ovat jo parikymmentä vuotta sitten sanoneet painavan sanansa samapalkkaisuudesta ja syrjinnästä.

Ensinnäkin on annettu naisiin kohdistuvan syrjinnän poistamisesta julistus. Toiseksi ILO:ssa, ts. Kansainvälisessä työjärjestössä, jossa ovat edustettuina valtiot, työnantajat ja työntekijät, on tehty vuonna 1951 samapalkkaisuussopimus ja vuonna 1958 syrjintäsopimus. Lisäksi ILO on tehnyt työvoimapolitiikkaa koskevan sopimuksen vuonna 1964. UNESCO:ssa eli Yhdistyneiden Kansakuntien kasvatus- ja kulttuurijärjestössä on syntynyt sopimus syrjinnän poistamisesta koulutuksessa.

Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n päätökset pitävät sisällään sen, että järjestön jäsenvaltiot sitoutuvat kehittämään ja noudattamaan politiikkaa, jonka avulla kaikki syrjintä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa lopetetaan. Syrjinnällä tarkoitetaan sopimuksessa kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, joka tapahtuu rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnollisten tai poliittisten mielipiteiden ja kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän perusteella. Ja jo aikaisemmin ILO on hyväksynyt erillisen sopimuksen naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamisesta.

Lainsäädännön tekniseltä kannalta tällaisten sopimusten ratifiointi on melko mutkikas prosessi, mutta yksinkertaistettuna se on sitä, että tarkastetaan kansallinen lainsäädäntö sopimuksen mukaiseksi ja sitten eduskunta hyväksyy ko. kansainvälisen sopimuksen. Jotakin yleisistä asenteista kertoo se, että esim. samapalkkaisuussopimuksen ratifiointi ei edellyttänyt muutoksia kansallisessa lainsäädännössä, mutta sopimuksen ratifiointiin kului silti aikaa 11 vuotta. Kun Suomen eduskunta sitten ratifioi sopimuksen, se tapahtui seuraavalla tavalla. Suomi sitoutui edistämään samapalkkaisuuden periaatteen toteutumista:

a) kansallisella lainsäädännöllä
b) lainsäädännössä määrätyillä tai tunnustetuilla palkanmääräämismenetelmillä
c) työnantajien ja työntekijöiden välisillä sopimuksilla
d) yhdistelemällä kaikkia edellä mainittuja keinoja

Syrjinnän poistamista koskevan sopimuksen ratifiointi kesti sekin yli kymmenen vuotta, itse asiassa 12 vuotta. Näin siitäkin huolimatta, että eduskunta katsoi ettei sekään edellyttänyt kansallisen lainsäädännön muuttamista, koska Suomen perustuslaki periaatteessa takaa kansalaisten yhdenvertaisen aseman (nimenomaan periaatteessa, käytäntö on toinen). Mutta lakiteknisesti ei siis muutoksia tarvittu. Sopimus on kuitenkin otettu huomioon työsopimuslain 17. pykälän kolmannessa momentissa, joka kuuluu seuraavasti: "Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, sukupuolen, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi." Sana "perusteettomasti" kiinnittää välittömästi huomiota lain tekstissä. Mikä on "perusteltu" syy syrjiä jotakuta hänen ikänsä, poliittisten mie-

lipiteittensä tai sukupuolensa takia? Kuka päättää milloin syy on "perusteltu"? Työtuomioistuin ja viime kädessä Korkein oikeus. Suomen kansan luottamus näihin laitoksiin on jo mitattu ja se ei ole kovin suuri.

Sitä paitsi työsopimuslain tämä momentti ei koske työhönottoa eikä vapaista työpaikoista ilmoittelua eikä työnvälitystä. On tyypillistä että työnantajapuoli vastusti näiden molempien sopimusten ratifiointia kiivaasti ja silti työnantajilla on käytännöllisesti katsoen vapaat kädet syrjiä työntekijöitä. Ei tarvita erityisiä hoksottimia sen ymmärtämiseen, että tasapuolisuudesta ei voida puhua niin kauan kuin ei ole tasapuolisia mahdollisuuksia saada työtä. Lisäksi on tolkutonta sinisilmäisyyttä kuvitella, että kolmen lapsen isä ja kolmen lapsen äiti, vaikka heillä olisi täsmälleen sama koulutus, olisivat tasa-arvoisia työhönottotilanteessa. Siitä pitävät huolen syvään iskostuneet roolit perheen sisäisessä työnjaossa ja olemattomat lasten päiväkodit.

Kylmä tosiasia on, että hallitus ja eduskunta eivät ole kehittäneet ja noudattaneet sellaista politiikkaa, joka olisi lopettanut tai sanottavasti vähentänyt syrjintää työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa.

Räikeimmät *poliittiset* syrjintätapaukset tulevat nykyään julkisiksi ja niiden korjaamiseen pyritään (muistattehan rakennustyöläisistä tehdyt mustat listat keväällä -73). Muu syrjintä jatkuu ja jopa voimistuu, vaikka otettaisiin huomioon vain nuoriin kohdistuva syrjintä, jonka minimipalkkalaki osittain laukaisi. Eikä keski-ikäisen, lapsensa kouluun asti hoitaneen eronneen kouluttamattoman naisenkaan asema herkkua ole, kun työtä on pakko saada.

Vanha totuushan on se, että laki on niin kuin se luetaan. Miten työsopimuslain 17. pykälää sitten on luettu? Toistaiseksi näyttää siltä, että sitä ei ole lainkaan luettu. Oikeuskäytäntöhän muodostuu laeista ja niiden tulkinnoista, jonkun oikeustoimilain melkein jokaisen lauseen kohdalla on selostuksia korkeimman oikeuden ratkaisuista, toisin sanoen oikeuskäytännöstä.

Syrjinnän oikeuskäytännöstä ei liiemmälti ole esimerkkejä, vaikka lain mukaan syrjinnästä voi tehdä ilmoituksen joku muukin kuin syrjitty ja asia on virallisen syyttäjän ajettava.

Esimerkiksi syystalvella 1974 työtuomioistuimessa oli vireillä voimalaitosten työnantajaliiton panema kanne, jossa vaadittiin Helsingin Metalli vitosen tuomitsemista työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoihin. Asian tausta oli, että vuodesta 1970 lähtien oli Imatran Voima-osakeyhtiön Helsingin konepajan työhuonekunta pyrkinyt neuvottelemaan palkkaluokkien korotuksista eräitten työntekijöiden kohdalla. Palkkaluokkien korotuksissa oli syksyyn mennessä onnistuttu lukuun ottamatta kahta tapausta, kahta naistyöntekijää. Kun työnantaja yksiselitteisesti ilmoitti, ettei näiden kahden naisen kohdalla tulla tekemään mitään palkkaryhmäsiirtoja, syntyi työnseisaus, jota pääluottamusmiehillä ei ollut mahdollisuutta estää.

Voimalaitos- ja sähkönjakelualan työehtosopimuksessa määritellään palkkaryhmien työt seuraavasti:

"Palkkaryhmä 2: Aputyöt ja yksinkertaiset vaihetyöt, jotka eivät vaadi pitempiaikaista tottumusta työn suorittamiseen. Palkkaryhmä 3: Vaihetyöt, jotka edellyttävät tiettyä kokemusta, työmenetelmän tuntemusta tai pitempiaikaista tottumusta työn suorittamiseen tai jotka suoritetaan rasittavissa olosuhteissa taikka ovat raskaita."

Molemmat naiset olivat anoneet siirtoa kolmanteen palkkaryhmään toisesta palkkaryhmästä. Toinen heistä työskenteli kolmella kierrekoneella, työ oli hyvin raskasta, erittäin likaista ja yksitoikkoista. Työn raskautta osoittaa mm. se, että kyseisen naisen rintarangassa lääkäri oli ilmoittanut tapahtuneen työn raskaudesta johtuneita muutoksia. Toinen naisista suoritti erilaisia poraustöitä, vaativia kokoonpanotöitä samoin kuin präss äystöitä.

Samoissa tehtävissä oli myös miehiä, jotka aina ovat kuuluneet kolmanteen palkkaryhmään. Työpaikalla on miehiä, jotka nämä naiset ovat kouluttaneet tehtäviinsä.

Ratkaisu tähän tapaukseen tuli ja se oli työnantajan kohdalta se, että näitä kahta naista ei nostettu seuraavaan palkka-

ryhmään, mutta ei nostettu yhtä miestäkään, joka ikään kuin sattumalta oli puoluekannaltaan kommunisti. Työtuomioistuin ratkaisi asian taas siten, että ammattiosasto sai suuret sakot työrauhavelvoitteen rikkomisesta.

Kapitalistisissa maissa nyttemmin sekä kansainvälinen että kansallinen lainsäädäntö lähtee siitä, että syrjintää ei saisi tapahtua. Todellisuus on kuitenkin toisenlainen. Keväällä 1973 Tasa-arvoasiain neuvottelukunta asetti työmarkkinajaoston selvittämään sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän muotoja ja tekemään ehdotuksen sen estämiseksi työmarkkinoilla. Työryhmä toteaa muistiossaan heti aluksi, että sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on erittäin vaikea selvittää, mikäli lähtökohdaksi asetetaan yksilön saattaminen eri asemaan toista sukupuolta olevan kanssa. Pitävän näytön esittäminen jopa ilmeiseltäkin näyttävissä syrjintätapauksissa on vaikeaa ja usein mahdotonta. Tästä hyvä esimerkki on juuri edellä mainittu kahden naisen palkkaryhmän siirto, joka voidaan nähdä ja on nähtykin oikeudellisesti muuna kuin sukupuoleen kohdistuvana syrjintänä. Siitä ei kuitenkaan päästä että syrjintää tapahtuu ja että syrjintä on todellisuutta. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan syrjintänä pitämiä menettelytapoja työelämässä esitellään seuraavassa.

1.1. Työhönotossa ja siihen liittyvässä ilmoittelussa ilmenevä syrjintä

Uusia työntekijöitä etsiessään voi työnantaja esittää vaatimuksiaan työntekijän sukupuolesta kaikissa tapauksissa yksityisen elinkeinoelämän alueella. Valtion avoimista viroista ja toimista ilmoitettaessa sukupuolivaatimus sen sijaan saadaan esittää vain silloin kun lainsäädännöllä on määrätty tehtävää hoitavan sukupuoli.

Sukupuolivaatimus esitetään työnvälityksessä erittäin usein. Etsittäessä naisia työhön työnvälityksen kautta esitetään heidän

kohdallaan myös ikävaatimus useammin kuin miesten kohdalla. Vapaita työpaikkoja koskevissa ilmoituksissa voidaan sukupuolivaatimus havaita helpoimmin. Työnvälitystoimistoissa ei enää ole erillisiä sukupuolen mukaan jaoteltuja osastoja. Lehdistön työpaikkailmoittelussa sen sijaan on erilliset osastot "miehille" ja "naisille".

Vapaista työpaikoista lehdissä ilmoittamista voidaan pitää yleistä mielipidettä muokkaavana tekijänä. Ilmoituksethan ovat jokaisen lukijan nähtävillä, vaikkei hän olisikaan itse aktiivisesti työtä etsimässä. Ilmoitukset luovat siten kuvaa siitä, millaisia ominaisuuksia missäkin tehtävässä tarvitaan. Silloin kun työtä tarjotaan ilmoituksissa erikseen miehille ja naisille, tukee se sitä ajattelutapaa, että on olemassa tiettyjä "miesten ja naisten töitä". Kun työtehtävien suorittamisessa ratkaisevat tekijät ovat työntekijän omaamat tiedot ja taidot ja hankittu kokemus eikä sukupuoli, on vapaista työpaikoista ilmoittelu, niin että työtehtävä on rajoitettu vain toiselle sukupuolelle, syrjivä toimenpide. Samoin on syrjintää sukupuolen tuominen esiin rajoituksena tai etuna etsittäessä työntekijöitä työnvälityksen kautta.

Työhönotto on erittäin monimuotoista riippuen mm. yrityksen koosta ja etsityn työvoiman määrästä. Näyttää siltä, että aivan samoin kuin kirjoitettua henkilöstöpolitiikkaa ei myöskään kirjallisia työhönottoa koskevia ohjeita ole monissakaan yrityksissä. Yrityksessä yleisesti käytössä olevaa työhönottolomaketta voitaneen kuitenkin pitää suuntaa antavana niistä seikoista, joita yrityksessä pidetään tärkeänä, kun uutta työntekijää valitaan.

Työhönottolomakkeiden kysymykset taas vaihtelevat suuresti. Toisissa saatetaan kysyä vain työn kannalta tarpeellisiksi katsottavat tiedot, toisissa kartoitetaan hakijan yksityiselämääkin erittäin tarkasti. Miehille ja naisille voi olla erilaiset työhönottolomakkeet ja toisaalta yhteisissä lomakkeissa saattaa olla vain toiselle sukupuolelle tarkoitettuja kysymyksiä.

Viimeksi mainitusta tapauksesta voidaan mainita raskautta ja asevelvollisuuden suorittamista koskevat kysymykset. Sukupuoleen kohdistuvana syrjintänä voidaan pitää sitä, että tarkoi-

tetaan kysymykset vain toiselle sukupuolelle tai kysytään toisen sukupuolen terveydentilaa tarkemmin kuin toisen, kysytään raskaudentilaa ja perhesuhteiden edullisuutta tai haittaa.

Työhönotossa on menettelytapoja, joilla sukupuolet voidaan asettaa eri asemaan ilman, että syrjivää päätöstä mies- vastaan naishakija olisi tapahtunut. Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on, että samaan tai olennaisesti samanlaiseen tehtävään työntekijöitä otettaessa käytetään soveltuvuus- tai muita testejä vain toista sukupuolta oleville tai määrätään harjoittelukauden pituus sukupuolen mukaan. Tämän lisäksi syrjintää on osapäivätyön rajoittaminen koskemaan vain toista sukupuolta. Hyväksyttävänä perusteena työhönottamisesta kieltäytymiseen ei myöskään voida pitää sitä, että työpaikalla on sosiaalitilat vain toiselle sukupuolelle.

1.2. Sisäisessä koulutuksessa ilmenevä syrjintä

Yritysten antama koulutus on tällä hetkellä laajimpia aikuiskoulutuksen sektoreista.

Koulutus on monentyyppistä alkaen perehdyttämiskoulutuksesta ja päätyen johdon koulutukseen. Etenemismahdollisuuksia antava koulutus on sukupuolten tasavertaisuuden kannalta tärkein sisäisen koulutuksen muoto.

Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on neuvottelukunnan käsityksen mukaan todennäköisesti tapahtunut silloin, kun jonkin ammattialan työtehtävästä jatkuvasti valitaan koulutuksen piiriin toista sukupuolta suhteellisesti enemmän kuin mitä kyseisessä tehtävässä sen sukupuolen edustajia on.

1.3. Palkkauksessa ilmenevä syrjintä

Suomessa ei enää ole erillisiä miesten ja naisten palkkataulukkoja. Kuitenkin miehille ja naisille yhä edelleen maksetaan erilaista palkkaa samasta tai olennaisesti samanlaisesta työstä. Palkanmääräytymisen monimutkaisuudesta johtuu, että on mahdotonta luetella syrjintätapauksia kattavasti. Yleisesti kuitenkin on katsottava, että syrjintää palkkauksessa on sellainen menettely, että pienillä eroilla työtehtävissä saatetaan sukupuolet eriarvoiseen asemaan palkkauksessa tai sukupuolten tekemät työt arvioidaan epäoleellisten erojen vuoksi erilaisiksi vaativuudeltaan.

1.4. Työolosuhteissa ja työnantajan antamissa etuuksissa ilmenevä syrjintä

Miehet ja naiset voivat työolosuhteissa olla hyvinkin eri asemassa. Tällöin otetaan huomioon työskentelytilan paikka, henkeä kohden varattu tila, melu ja muut häiriötekijät. Selvimmältä näyttää eriarvoisuus niissä tapauksissa, joissa samaa tai olennaisesti samanlaista työtä tekeville varattu henkeä kohti laskettu työtila on hyvin erilainen sukupuolen mukaan.

Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on, että samaa tai olennaisesti samantapaista työtä tekevillä, ammatti- tai tehtävänimikkeestä riippumatta, on sukupuolen perusteella erilaiset työskentelyolosuhteet, kun otetaan huomioon työtila henkeä kohti, henkilöiden lukumäärä samassa huoneessa ja työtilojen sijainti sekä niissä vallitsevat häiriötekijät.

Syrjintää on myös, että työpaikassa on toiselle sukupuolelle järjestetty henkilöä kohti tilaltaan, varusteiltaan ja käyttömahdollisuuksiltaan laskettuna eritasoiset sosiaalitilat.

Syrjintää on lisäksi toista sukupuolta olevien liikkumavapauden tai työpaikan etuuksien saamisen rajoittaminen tai että toista sukupuolta olevia näissä suhteissa suositaan.

Tärkeää on huomata, että sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on myös se, että työnantajien tarjoamia etuuksia, tärkeimpänä niistä työsuhdeasunto, rajoitetaan tehtävästä riippumatta koskemaan vain toista sukupuolta haku- tai jakomenettelyssä, tai että etujen taso vaihtelee sukupuolen mukaan.

1.5. Irtisanomisessa ilmenevä syrjintä

Työsopimuslain 3 lukuun sisältyvät yleiset irtisanomista koskevat säädökset asettavat sukupuolet periaatteessa tasa-arvoiseen asemaan. Sen sijaan näitä säädöksiä voidaan tulkita sukupuolta syrjivästi. Nainen saatetaan sanoa irti raskauden vuoksi, mutta perusteluina esitetään jokin tekosyy, joka voi olla irtisanomisen peruste. Raskauden ilmoittamatta jättämisen työhönoton yhteydessä ovat jotkut työnantajat tulkinneet työnantajan harhaanjohtamiseksi ja irtisanominen on tapahtunut tällä perusteella. Työhönoton yhteydessä ei kuitenkaan tule tiedustella raskautta, eikä raskaudentilan ilmoittamatta jättämistä voida pitää työnantajan harhaanjohtamisena.

2. MITKÄ SITTEN OVAT VAATIMUKSET

Miten syrjintä voidaan poistaa? Työsopimuslaissa on jo syrjintäkielto ja kuitenkin syrjintää esiintyy. On aivan ilmeistä, että se ei ole riittävä tae. On jo koettu asia, että säännöksen sovel-

tamisala on liian rajoitettu ja sen rikkomisesta aiheutuva rangaistus on niin pieni, että lainsäädännöllisesti ei voida syrjintää tehokkaasti estää. Pienestä pitäen meille on taottu päähän, että lain rikkominen on rikos. Ikä ja kokemus kuitenkin osoittavat, että toisten lakien rikkominen kyllä onkin rikos, mutta toisten ei. Syrjintäsäännös on selvästi kuulunut näihin viimeksi mainittuihin. Ensisijainen vaatimus on siis se, että syrjintä nähdään rikoksena, toisin sanoen että se lainsäädännöllisesti kriminalisoidaan.

Jotta tämä ei veisi liian pitkää aikaa, on uudistus toteutettava lainsäädännöllisenä erillisuudistuksena. Perusperiaatteena tässä lainsäädännössä tulisi olla, että syrjinnän estämiseksi se kielletään sekä yksilöön että ryhmään kohdistuvana työnvälityksessä, työhönotossa ja siihen liittyvässä ilmoittelussa. Syrjintää ei myöskään saa tapahtua työsuhteen kestäessä tai sen purkautuessa. Irtisanomisen peruste ei voi olla sukupuoli, ikä, raskaus, perhesuhteet, rotu, yhteiskunnalliset mielipiteet, poliittinen toiminta tai toiminta ammattiyhdistysliikkeessä.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on esittänyt vaatimuksen tämänsisältöisestä lakiuudistuksesta oikeusministeriölle ja lisäksi korostanut, että erillislainsäädännön tulee kattaa kaikki syrjinnän esiintymisalueet ja sektorit. Lain valvonnan tulisi jäädä työsuojeluviranomaisille.

V Matalapalkkaisuus

1. MATALAPALKKA-ALAT KUULUVAT KAPITALISMIN RAKENTEESEEN

Kapitalismi kehittyy rajuina kouristuksina, joissa vahvimmat selviävät ja heikot sortuvat. Siihen kuuluu nousukausia, laskukausia, lamakausia, valuuttakriisejä, kotimaista ja kansainvälistä inflaatiota, pääomien villiä keskittymistä ja toisaalta tavallisten ihmisten kestettävänä toimeentulon huolia, kotiseudun jättämisen pakkoa, autioita mökkejä ja asuntopulaa, työttömyyttä, koulutuksen puutetta, huonosti hoidettua terveyttä, sairautta, elinympäristön saastumista ja niin edelleen.

Kapitalismin vapaus on "yrittämisen vapautta", mielivallaksi vääristynyttä vapautta koota rahaa toisten ihmisten toimeentulon ja ihmisen arvoisen elämän kustannuksella.

Tätä vapautta käyttävät selväpiirteisimmin hyväkseen suuryrittäjät, jotka keskinäisessä kilpailussa minimoivat tuotantokustannuksiaan ja kasvattavat voittojaan miten vain parhaiten voivat.

Työläiset ovat kapitalistille kustannustekijä ja voiton lähde. Työläisille on maksettava tietty määrä palkkaa, että työläinen pysyy hengissä ja jaksaa jatkaa työntekoa. Osa näistä välttämättömistä kustannuksista voidaan tosin siirtää valtion maksettavaksi — jolloin ne (kuten meillä nykyään lähes sataprosenttisesti) kootaan työläisiltä itseltään veroina.

Kapitalistin suureksi onneksi kaikki työläiset eivät sentään ole yhtä "kalliita", vaan tuottavat enemmän voittoa. Historian kehityksen tuloksena kapitalistilla on käytettävissään laajat joukot työvoimaa, joka on perinteisesti halpaa ja sellaisena pysynytkin, koska se on heikosti tai väärin koulutettua, sillä on

vähäinen tai olematon kokemus työelämästä ja ammattiyhdistysliikkeestä. Lisäksi sitä on vielä paljon reservissä. Tätä työvoimaa on helpompi pusertaa, siitä on helpompi kiristää voittoja kuin muista työläisistä.

Kapitalismin kehitys on kaikkialla säätelemätöntä. Suomessa tapahtunut tavattoman nopea elinkeinorakenteen muutos on muokannut väkivaltaisesti ihmisten elämää ja siirtänyt parissakymmenessä vuodessa kolmanneksen väestöstä maalta kaupunkeihin ja kauppaloihin.

Vuonna 1960 alkutuotannossa, siis lähinnä maa- ja metsätaloudessa, työskenteli vielä 35,8 % ammatissa toimivasta väestöstä. Vuonna 1970 luku oli laskenut 20,6 %:iin. Sama suuntaus on jatkunut siitä eteenpäinkin.

Samassa ajassa palveluelinkeinojen osuus kasvoi 34,4 %:sta kymmenellä prosentilla eli 45,5 %:iin. Jalostuselinkeinojen, johon teollisuus kuuluu, osuus kasvoi myös, 29,9 %:sta 33,9 %:iin. Naistyövoiman lisäys oli yli kaksinkertainen miehiin nähden. Naisia tuli lisää 37,8 %, miehiä 15,1 %. Tämä tarkoittaa myös sitä, että matalapalkkaisen työvoiman osuus kasvoi vähintään tuolla prosenttimäärällä.

Seuraavassa asetelma, josta näkyy naisten ja miesten suhteellinen osuus teollisuudessa ja palveluelinkeinojen kahdella alalla, nimittäin vähittäiskaupassa ja majoitus- ja ravitsemusalalla vuonna 1970.

	Teollisuus	*Vähittäiskauppa & majoitus- ja ravitsemustoiminta*
Miehet	320 000 = 62 %	60 000 = 27 %
Naiset	190 000 = 38 %	160 000 = 73 %
Yhteensä	510 000	220 000

Maatalouselinkeinon hylänneet naiset sekä kaupunkien ja kauppaloiden naimisissa olevat naiset keskittyvät voimakkaasti 1) tietyille teollisuuden aloille, joiden palkkaus on koko teollisuuden alhaisinta, sekä 2) palveluelinkeinojen tietyille aloil-

le, joiden palkkaus myös on huomattavasti alle teollisuuden keskintuntiansion tason.

Nuorten naisten hieman korkeampi yleiskoulutus vie heidät yleisemmin toimihenkilötehtäviin kuin vanhemmat naiset — mutta palkka pysyy heilläkin erittäin matalana sekä miesten palkkoihin että teollisuuden keskituntiansiotasoon verrattuna.

Näin on syntynyt laaja ja yhä laajeneva rakenteellinen matalapalkkaisuus kapitalistisen yhteiskunnan sisään. Näin se on syntynyt niin Suomessa kuin muissakin suunnilleen samanasteisissa teollistuneissa kapitalistisissa maissa. Työvoiman kahtiajakoisuuden suoma voitonkeruumahdollisuus on koonnut miljardeja markkoja, kruunuja, dollareita ja frangeja yhä voimakkaammin keskittyvälle pääomalle.

Kommunisti-lehden vuoden 1973 elokuun numerossa kertoivat kansainväliseen neuvottelukokoukseen osallistuneet naiset tutkimuksista, joilla työnantajien voittoja oli yritetty kartoittaa. Länsi-Saksassa on tehty tuore tutkimus 700 yrityksessä ja todettu, että saman koulutuksen saaneet naiset saavat palkkaa 21 % vähemmän kuin miehet. Työnantajien ylimääräinen voitto tästä eripalkkaisuudesta on vuosittain noin 10 miljoonaa Saksan markkaa. USA:ssa on talousasiaintuntijain komitea arvioinut, että miesten palkka on keskimäärin 66 % korkeampi kuin naisten. Naisten alipalkkaisuudesta hankkivat työnantajat vuosittain 63 miljardin dollarin ylimääräisen voiton.

Ranskan kommunistinen ammatillinen keskusjärjestö C.G.T. on 60-luvun lopulla arvioinut, että Seinen piirin alueella olevan 310 000 työläisnaisen alipalkkaus toi työnantajille 35 miljardin senaikaisen frangin lisävoiton vuodessa (350 milj. nykyfrangia).

Suomessa ei laskelmia ole suoritettu työpaikoittain. Mutta suuntaa-antavia arvioita voidaan nytkin tehdä. Teollisuuden 480 000 työntekijästä on 310 000 miehiä ja 170 000 naisia. Miesten keskituntiansio ylityö- ja sunnuntaikorvauksineen, mutta ilman arkipyhäkorvauksia oli vuoden 1974 3. neljänneksellä 10,85 mk, naisten vastaavasti 7,90 mk. Kun töitä tehdään vuo-

dessa 2000 tuntia, saadaan miesten vuosiansioksi 21 700 mk ja naisten 15 800 mk.

Paljonko tämä merkitsee markoissa säästöä työnantajille? Kaikkien miestyöntekijöiden yhteinen palkkasumma oli äsken mainittuna ajankohtana 6,727 miljardia markkaa ja naisten 2,686 miljardia markkaa. Eron esille saamiseksi on katsottava, paljonko naisten palkkasumma olisi, jos heille maksettaisiin miesten keskituntiansion mukaan. Naisten lukumäärällä 170 000 kerrotaan miesten vuosiansio 21 700 mk, tulos on 3,689 miljardia mk. Tästä summasta vähennetään naisten nykyinen palkkasumma, ja tulokseksi saadaan 1,003 miljardia mk. Vuoden 1974 loppupuoliskon tilanteen mukaan työnantajien saama ylimääräinen voitto oli siis hieman yli kaksi miljardia markkaa. Eli teollisuuden työntekijäin palkkasumma olisi ollut miljardi markkaa suurempi, ellei työnantajilla olisi mahdollisuutta harjoittaa sukupuoleen kohdistuvaa tehtävä- ja palkkasyrjintää.

On huomionarvoista, että tällainen tieteellisteknisen kehityksen vinoutuma, joka on luonteenomainen nimenomaan kapitalistimaille, edustaa myös tehotonta pääomien käyttöä koko kansantalouden suunnitelmallisen kehittämisen kannalta. Yrittäjät, joilla on rajoittamaton saalistamisen vapaus, sijoittavat pääomia aloille, joiden tuottavuus on heikohkoa ja jotka perustuvat juuri laajojen alipalkattujen, kouluttamattomien naisjoukkojen hyväksikäyttöön.

Nämä pääomat ovat sitten poissa niiltä tuotannon aloilta, joiden kehittäminen koko kansantalouden kannalta olisi tärkeätä. Mutta koska tuotantovälineet ovat yksityisessä omistuksessa, ei tuotannon rakennetta voida suunnitella kansakunnan, kaikkien sen ihmisten yhteisen edun mukaan. Sosialistisessa suunnittelutaloudessa voidaan taloudellisesta kehityksestä huolehtia kokonaisvaltaisesti, koska on mahdollista samanaikaisesti punnita kaikkia tarpeita ja esimerkiksi suorittaa tulonsiirtoja kokonaisille elinkeinoaloille ja toimialoille.

Koska matalapalkkaisuus on yksi kapitalismin toiminta-edellytyksistä, suurpääoma tekee kaikkensa sen säilyttämiseksi ja laajentamiseksi. Loppujen lopuksihan on kysymys koko työ-

tätekevän väestön palkkatason madaltamistaktiikasta, minkä kaikki työnantaja-kapitalistit erittäin hyvin tietävät.

1.1. Mitä on matalapalkkaisuus

Sana "matalapalkkainen" ei ole suomalainen ilmaisu, vaan suora käännös ruotsista ja englannista. Sen käyttö on kuitenkin paremman puutteessa hyväksyttävä, koska meillä ei ole vastaavaa sanontaa omasta takaa.

Sana "pienipalkkainen" ei nimittäin korvaa sitä. Esimerkiksi vuoden 1974 alkupuolen miesten keskituntiansio teollisuudessa 9,51 mk — kuukausipalkaksi muutettuna vähän yli 1600 mk — on nykyisissä oloissamme pieni palkka, jolla ei juuri perhettä elätetä. Mutta naisten vastaava, 6,82 mk/t, oli vielä pienempi ja edustaa tietyn historiallisen kehityksen tulosta kapitalismin oloissa. Keskeinen tekijä tässä kehityksessä on sukupuoleen kohdistuva syrjintä, jonka avulla työnantaja suorittaa järjestelmällistä lisäriistoa. Käsite matalapalkka-alat kattaa nämä systemaattisen lisäriiston kohteena olevat alat.

Ketkä ovat matalapalkkaisia?

Vuoden 1974 alussa esitettiin sellainen — varovainen — arvio, että maassamme oli noin 440 000 palkkatyöläistä, joiden palkka oli korkeintaan 1000 markkaa kuussa. Arviossa ei ollut mukana alle 18-vuotiaita eikä oppilaita ja harjoittelijoita. Palkasta jäi verojen vähentämisen jälkeen käteen noin 735 mk.

Yleiskorotus toi keväällä tuohon palkkaan lisää 95 mk, ei muuta, sillä matalapalkkaiset ovat taulukkopalkkaisia tai ohjepalkkaisia ihmisiä. Heille ei tule liukumia eikä lisiä.

Tämä runsas neljännes koko työssäkäyvästä väestöstämme on enimmäkseen naisia, systemaattisen lisäriiston historiallista kohdejoukkoa. Sen lisäksi voidaan tilastollisesti määritellä matalapalkkaisiksi ainakin ne työntekijäryhmät, joiden ansiot jäävät teollisuuden keskiansiotason alapuolelle. Näistä ryhmistä

yhtenäisin ja ylivoimaisesti suurin on edelleen naistyöntekijöiden ryhmä.

Ansiotilastojen tarkastelu nimittäin osoittaa, että naisten ansiot sekä teollisuudessa että palveluammateissa liikkuvat paljon kapeammalla alalla kuin miesten, ne sijoittuvat tasaisesti matalaan keskivertoon ja sen alle. Teollisuuden naisten keskituntiansio oli vuoden 1974 alussa äsken mainittu 6,82 mk, mutta silti esimerkiksi metallialan naiset kuuluvat lähes kokonaisuudessaan alimpaan palkkaryhmään, jossa tuntipalkka oli vielä syksyllä 1974 vain 5,95 mk. Siitä on muutama penni vaille neljä markkaa teollisuuden miesten keskituntiansioon.

Myös miesten joukossa on toki matalapalkkaisia, kuten aikaisemmasta tarkastelusta havaittiin. Heitä on erityisesti nuorten miesten joukossa. Tämä laajentaa matalapalkkaisten ryhmää esimerkiksi SAK:n jäsenistössä, sillä jo noin puolet sen jäsenistä on naisia tai nuoria.

Mitä on olla matalapalkkainen? Osa matalapalkkaisista naisista on naimisissa itseään ainakin hiukan parempipalkkaisen miehen kanssa. Osa on yksinäisiä, nuoria, alivuokralaisasuntojen asukkeja, jotka eivät voi haaveksiakaan omasta asunnosta — tai edes ammattikouluun menosta. Mutta on hyvä muistaa, että yli 10 prosenttia kaikista perheistä on naisten yksinhuoltamia.

Rouva Lehtonen on konttoristi, yhden lapsen yksinhuoltaja. Hänen nettopalkkansa on 908 mk/kk. Siitä menee vuokraan 546 mk. Jäännös 362 mk ei riitä lapsen hoitomenoihin ja ruokaan. Miten hän sitten selviää?

Hän ottaa toisen työn. Hän on joka toinen ilta ja viikonloput myymäläapulaisena, jolloin hänen työpäivänsä pituus on 14 tuntia. Hänellä on päivässä 15 minuuttia vapaa-aikaa, vapaata viikonloppua hänellä ei ole ollenkaan, ellei hän sairastu. "1600 markan bruttopalkka riittäisi jotenkuten", hän sanoo. "Minun ei auta muu kuin jatkaa niin kauan kuin jaksan."

Rouva Mäkinen on myyjä ja kolmen lapsen äiti, myös hänen miehensä käy töissä. Rouva Mäkisen nettopalkka on 850 mk/kk, hänen miehensä nettopalkka 1100 mk/kk. Vuokraan

menee 600 mk, ruokaan 800 mk tai enemmän. Rouva Mäkinen ja hänen miehensä tekevät vuorotellen lisätöitä, esim. vuoden kerrallaan. V. 1974 oli rouva Mäkisen vuoro — hän oli myyjän työpäivän lisäksi siivoojana viitenä päivänä viikossa. Näin saatiin kokoon puuttuva 300—400 mk/kk. Mutta rouva Mäkisellä ei ole lainkaan vapaa-aikaa, nukkuma-aikaakin hänellä on vain 6 tuntia yössä.

Sirkka Peltonen tuli 14-vuotiaana maalta kaupunkiin töihin, koska ei päässyt ammattikouluun. Siitä asti hän on ollut myyjänä päätoimisesti ja tehnyt samalla yhtä tai kahta sivutyötä. Miksi? Ensin saadakseen oman vuokra-asunnon, sitten esim. saadakseen siihen muutaman huonekalun tai sairauden varalta. 20-vuotiaana hän nautti vanhemman myyjän bruttopalkkaa 1250 mk/kk (v. 1975). Sen lisäksi hän on ollut iltaisin nakkikioskin myyjänä klo 19.00—1.00. Palkka illassa oli 40 mk. Suljettuaan kioskin kello 1 yöllä hän matkusti kotiin ja nousi aamulla klo 6.30 mennäkseen kahdeksaksi myymälään. Nyt hänen menonsa ovat lisääntyneet inflaation vuoksi, kuten kaikkien muidenkin, ja hän haluaisi päästä hiukan suurempaan asuntoon, koska aikoo mennä naimisiin. Hän menee myymälästä ensin tunniksi tehtaaseen siivoamaan, sitten sieltä tavarataloon kello 20:ksi ja pääsee kotiin kello 22.30. Näin hän saa lisätuloa runsaat 800 mk brutto kuukaudessa. Hänellä on "aikaa itselleen" klo 22.30—6.30. Hän ei ole ay-aktiivi, kuten helposti ymmärretään.

Kahden jopa kolmen työn tekijöitä on jo huomattavan runsaasti. Keväällä 1974 haastateltiin Helsingissä neljän tavaratalon 90 osa-aikatyöntekijää. Näistä 41 % toimi myös muussa ammatissa, he olivat etupäässä sihteereitä, konttoristeja ja konttoriapulaisia, opiskelijoita — ja yksinhuoltajia sekä asunnonhankkijoita. Vähittäiskaupassa yksin on jo 17 000 osa-aikatyöntekijää.

Naisten mukaantulo tuotantoon merkitsee monopolistisen kapitalismin uutta painostusta koko työväenluokkaa kohtaan, sen riiston voimistamista, sanoi Karl Marx.

Naisen työpalkka säännönmukaisesti ei täytä työvoiman

hinnan tehtävää, Marx sanoi myös. Ja jatkoi: Se ei turvaa työvoiman ylläpitoa ja uudistusta normaalissa laadussaan.

Että näin on, sen tuntevat joka päivä elämässään sadat tuhannet suomalaiset matalapalkkaiset ja heidän perheensä. Matalapalkkaisuus on elämisen uskomatonta niukkuutta, koulutuksesta, virkistyksestä ja pienistäkin matkoista luopumista, huonoa ruokaa ja huonoa terveyttä.

Kenen hyödyksi näin on, siitä seuraavissa luvuissa.

2. SUOMALAINEN KAPITALISMI

Suomalainen kapitalismi elää maailman muun kapitalismin mukana syvenevän kriisin kautta.

Se tarkoittaa sitä, etteivät kapitalistit itsekään pysty hallitsemaan aikaansaamiaan ongelmia, jotka nyt kasautuvat yhä voimakkaammin. Mutta kapitalistit hoitavat silti omaa etuaan yhtä järkähtämättömästi kuin ennenkin, muuttumatta humanisteiksi: he kasaavat ongelmista ja onnettomuuksista irtoavat pääomat itselleen ja ongelmat ja onnettomuudet työväestön kannettaviksi.

Kapitalismin luonteeseen kuuluu, että pääomat kasautuvat yhä voimakkaammin. Yritysten lukumäärä vähenee tasaisesti. Keskittyvää pääomaa suojelee ja auttaa valtio, koska valtio itsekin on porvarillinen. Esimerkkejä siitä, miten pääoma ja valtio ovat yhteistyössä heikentäneet työväestön elämisen mahdollisuuksia, voidaan luetella paljon.

2.1. Tuloerot

Suomessa talouspolitiikkaa hoidetaan pääoman hyväksi. Raha liikkuu, mutta se ei käy työläisen kukkaroon.

Tuloerot ovat kasvaneet jyrkästi muutaman viime vuoden aikana. Jos tulonsaajat jaetaan viiteen ryhmään, kehitystä voidaan kuvata näin:

Vuonna 1966 maamme köyhin viidennes sai kotitaloustiedustelun mukaan 6 % kaikista tuloista, toinen sai 11,7 %, kolmas 17,4 %, neljäs 24 % ja rikkain viidennes 40,9 %.

Vuonna 1971 kaksi köyhintä viidennestä[1] ansaitsi enää yhteensä 15 % kaikista tuloista, kolmas viidennes 17 %, neljäs 25,2 % ja rikkain viidennes 41,9 %. Tuolloin rikkaimmassa ryhmässä oli 361 henkilön huippuryhmä, jonka tulot olivat kullakin yli 200 000 mk vuodessa.

Syksyllä 1974 julkaisi Maailmanpankin kansainvälinen valuuttarahasto tuoreimman tilastonsa kapitalististen maiden tulo- ja omaisuuserojen kehityksestä. Siinä todettiin, että Suomi melko korkean bruttokansantuotteensa ansiosta, joka vuonna 1972 oli 10 000 markkaa henkeä kohti vuodessa, sijoittuu 14. sijalle maailman vauraimpien maiden listalla. Mutta samalla todettiin, että Suomen tuloerot ovat koko maailman jyrkimpien joukossa, samanasteisia on vain Ranskassa, Turkissa ja joissakin Etelä-Amerikan, Aasian ja Afrikan kehitysmaissa.

Maailmanpankin tilastoissa vuonna 1972 kaksi alinta tulonsaajaryhmää sai meillä 11 % kansantuotteesta, kaksi seuraavaa sai 40 % kansantuotteesta ja ylin, vaurain viidennes 50 %.

Nimenomaan palkansaajien kohdalla voidaan myös verrata reaaliansioiden kehitystä työn tuottavuuden kehitykseen.

Vuosina 1969—72 palkansaajien reaaliansiot nousivat kokonaishintatason (bruttokansantuotteen hintaindeksin) nousuun nähden kaikkiaan 16,2 % eli keskimäärin 3,8 % vuodessa. Samana aikana kansantalouden keskimääräisen tuottavuuden kasvu oli 20,3 % eli noin 4,7 % vuodessa. Työn tuottavuus kasvoi siis voimakkaammin kuin reaaliansiot — eli työehtosopimusratkaisuissa tehtiin selviä tulonsiirtoja työläisiltä pääomalle. Vuosia 1972 ja 1973 tarkastellen kehitys näyttää jyrkenneen: palkansaajain ansiot nousivat kokonaishintatason nousuun nähden näinä vuosina 5 %, mutta työn tuottavuus yli 10 %.

Vuoden 1974 tulopoliittisen kokonaisratkaisun — joka solmittiin 22 kuukaudeksi — arvellaan edelleen kiihdyttävän pääomien kasvua. Maassa luodut kokonaistulot lisääntyvät arvioiden mukaan 21 %, voitot peräti 30 %, mutta palkkasumma (se summa joka koostuu palkansaajien yhteenlasketusta palkkatulosta) kasvaa ainoastaan 19 %, vaikka työllisyyden pitäisi olla kohtalainen. Ja tuo palkkasumma kuvaa nimellispalkkoja, reaalipalkan käy hullummin.

[1] Helsingin yliopistossa suoritettu pohjoismainen vertaileva tulonjakotutkimus.

2.2. Verotus

Valtio ja kunta rahoittavat menojaan verovaroilla. Verolaeilla määrätään, keneltä ja kuinka paljon veroja kootaan.

Tilastokeskuksen kokoamien tietojen mukaan yksityisten henkilöiden tulo- ja omaisuusverotus kasvoi vuosina 1960—70 kuusinkertaiseksi eli yli 500 prosentin. Samana aikana yhtiöiden verotus nousi vain yhdellä kolmasosalla eli 36 %.

Pelkästään vuosina 1966—1970 yksityisten henkilöiden verotus nousi lähes kaksinkertaiseksi, mutta yhteisöjen verotus pysyi jokseenkin ennallaan vuoden 1968 elinkeinoverolain muutoksen ansiosta. Osakeyhtiöt vapautettiin myös omaisuusverolain muutoksen ansiosta. Osakeyhtiöt vapautettiin myös omaisuusverosta v. 1967 ja niiden tuloveroa alennettiin 9 %:lla vuosina 1968—70.

Niinpä seurauksena on ollut verotaakan siirtyminen jokseenkin täysin palkansaajien harteille. Palkkatyöläiset vastasi-

vat vuonna 1960 noin 50 %:sta valtion tulo- ja omaisuusveron tuotosta. Vuonna 1970 tämä osuus oli jo noussut 82,9 %:iin. Samana ajanjaksona oli yritysten osuus laskenut 41,6 %:sta 12,8 %:iin.

Valtionverotuksen kiristymistä ripeän inflaation rinnalla kuvaa se, että vuodesta 1960 vuoteen 1969 verotettujen määrä kasvoi yli puolella miljoonalla palkansaajalla, ts. yli puoli miljoonaa nimellispalkkaa kohosi niin paljon että joutui verotettavaksi. Kunnallisverohan ei sisällä progressiota, sikäli köyhä maksaa kunnalle suhteellisesti enemmän kuin rikas. Verolakien antama vähennysoikeus taas merkitsee sitä, että yhteiskunta korvaa suurimman osan suurituloisten työmatka-, tulonhankkimis-, sairaus-, korko- yms. kuluista. Kulutusverot eli välilliset verot kohdistuvat raskaimmin juuri pienituloisiin.

Verotus ei siis meillä tasaa tuloeroja. Joka niin väittää, valehtelee tahallaan.

2.3. Inflaatio

Pienillä palkoillaan raatavat myymäläapulaiset, vaihetyöläiset, yksinhuoltajat, suurten vuokrien maksajat, busseissa loputtomilla työmatkoilla retuutetut, siirtotyömailla ahertavat suomalaiset työntekijät ja työttömätkin kuulevat aina välillä tiedotusvälineistä ankarasti kehottavia ja varoittavia ääniä. Mistä silloin on kysymys?

Isälliset hahmot ilmestyvät tv-ruutuun otsa huolekkaassa rypyssä ja sanovat, että maassamme nopeasti etenevä inflaatio vaatii nyt palkansaajia pidättyvyyteen. Maallamme ei ole varaa "suuriin palkankorotuksiin", koska ne aiheuttavat inflaatiota, joka muutenkin on huolestuttavan voimakas. Näin tapahtuu tasaisesti ennen työehtosopimusten solmimista, nykyään jo erittäin hyvissä ajoin ennen.

Työläisiä siis kehotetaan — ja kehottajina ovat olleet hallituksen edustajat, sosialidemokraattisen puolueen edustajia myöten — tyytymään pieniin palkankorotuksiin tai peräti nollalinjaan, etteivät heidän elinkustannuksensa kallistuisi. Ts. jottei leivän ja asunnon hinta nousisi. Tuohan kuulostaa järkevältä, ajattelee moni ja on valmis tyytymään entiseen palkkaansa, vaikka korotus olisi kipeästi tarpeenkin.

Mutta totuus on, että *palkankorotukset eivät aiheuta inflaatiota.* Voivatko maan isät, korkeimpien luottamustoimien haltijat valehdella? Ellemme halua syyttää heitä suoranaisesti valehtelemisesta, niin sitten meidän on todettava, että jokin pakko ajaa heitä puhumaan vastoin parempaa tietoaan.

Inflaatio merkitsee rahan arvon huononemista. Rahalla saa yhä vähemmän tavaroita ja palveluja. Palkkojen ja eläkkeiden todellinen arvo siis pienenee. Elämä tulee tiukemmaksi valtavalle enemmistölle kansasta.

Meillä inflaatio etenee tällä hetkellä voimakkaammin kuin missään EEC-maassa, josta sen väitetään olevan peräisin. Sosialistisista maista se ei voisikaan meille siirtyä, koska siellä ei ole inflaatiota. Tietenkin me avasimme portteja EEC-inflaation vaikutukselle silloin, kun nykyinen Sorsan hallitus allekirjoitti EEC-vapaakauppasopimuksen, mutta merkittävältä osalta inflaatiomme on täysin kotimaista tuotetta.

Inflaatiosta kärsivät palkansaajat ja eläkeläiset, pienviljelijät ja piensäästäjät. Inflaatio kiristää ihmisten tuloveroa, sillä se paisuttaa nimellispalkkaa joka joutuu yhä ankarammin verotetuksi. Inflaatio vie myös pienet säästöt. Jos säästäjä pitää rahansa 7 % korkoa antavalla tilillä, niin 16 %:n inflaatio vie häneltä koko koron ja vielä 9 % itse säästöstä.

ESIMERKKI INFLAATION VAIKUTUKSESTA ERÄÄN PERHEEN ELINTASOON V. 1974

Miehen palkka on 1500 mk, vaimon 1000 mk kuukaudessa. Perheessä on kaksi lasta.

Ennen kevään palkankorotusta perheen nettotulot olivat 1920 mk ja menot 1900 mk. Perhe pani säästöön 20 mk/kk.

Tulopoliittisen ratkaisun yhteydessä perhe sai melko suuren korotuksen, yhteensä 300 mk. Mutta uudenkin verotaulukon mukaan perheen verotus kiristyi. Heidän nettotulonsa lisääntyivät 280 markalla.

Mutta tammikuun alusta syyskuun puoliväliin heidän menonsa lisääntyivät seuraavasti:

Ravinto:	ennen 600 mk, nousu 20,2 %	= 121 mk lisää	=	721 mk
Asunto:	ennen 550 mk, nousu 14 %	= 76 mk lisää	=	626 mk
Työmatkat:	ennen 150 mk, nousu 27,2 %	= 41 mk lisää	=	191 mk
Muut:	ennen 600 mk, nousu 9,5 %	= 57 mk lisää	=	657 mk
	ennen 1900 mk, nousu	*295 mk lisää*	=	*2195 mk*

Pienestä harrastuksestaan, 20 mk kuukausisäästöstä, perhe sai luopua kokonaan.

Syksyllä 1973 Suomen Työnantajain Keskusliiton johtaja Timo Laatunen vakuutti eräässä tv-keskustelussa vilpittömän näköisenä, että inflaatiosta kärsivät kaikki, että työnantajapuolellakin on kovasti kärsitty. Ikävä vain, että niin harva tv-katselija saattoi suoralta kädeltä tarkistaa, oliko todella niin. Tilastoista olisi näkynyt, että esim. puuyhtiöiden omistajat olivat juuri kuluneen vuoden aikana kärsineet inflaation johdosta moninkertaisia voittoja, kun inflaatio oli nostanut puutavaran hintaa 100—150 %. Huonekaluteollisuuden hinnat nousivat 85 %. Asuntojen hinnat noin 50 %. Rakennustarvikkeiden hinnat 31 %. Mutta "kovapalkkaisten" rakennustyöläisten palkat vain 3 %. Elinkustannusindeksi sen sijaan 14 %.

Ne kärsimykset olivat siis valhetta. Inflaatiota aiheuttavat ne, jotka siitä hyötyvät.

Inflaatiosta hyötyvät ja sitä aiheuttavat monopolit, yritykset jotka yksinvaltiaan tavoin hallitsevat jotain markkina-aluetta koska ovat nitistäneet kilpailijansa — sillä monopolien kannattaa lähes aina korottaa hintoja, kun kysyntä kasvaa. Suomessa esimerkiksi puunjalostusteollisuus on tällaisessa edullisessa monopoliasemassa, myös suuri osa rakennusteollisuutta on kauniisti keskittynyt saman suvun jäsenten käsiin.

Suomen teollisuuden vientiarvo lisääntyi vuonna 1974 yli 5 miljardia markkaa. Se siis voi hyvin, sillä inflaatiovoittoa tulee paljon. Sen lisäksi teollisuus on suuri lainanottaja. Voimakkaan inflaation ansiosta suurlainaajat saavat korkonsa kokonaan anteeksi, samalla kun lainan todellinen eli reaaliarvo pienenee. Kun inflaatio vuonna 1974 söi lainojen korkoja noin 1,5 miljardin markan edestä ja vähensi lainojen reaaliarvoa noin 800 miljoonan edestä, kapitalistit hyötyivät inflaatiosta tässäkin muodossa ainakin 5 miljardia markkaa.

Kuinka paljon on 5 miljardia markkaa? Vuonna 1973 rakennettiin maassamme 60 000 asuntoa. Jos oletetaan että jokainen asunto tuli maksamaan 80 000 markkaa, maksoi vuoden asuntotuotanto 4,8 miljardia markkaa.

Inflaatiosta hyötyy myös valtiovalta, mikä lisää sen haluttomuutta jarruttaa inflaation kulkua. Hyöty näkyy voimakkaasti kasvavina verotuloina. Loppujen lopuksi meidän inflaatiomme syynä on myös Suomen Pankin holtiton luotonanto liikepankeille, KOP:lle, PYP:lle ja sen sellaisille. Vuonna 1973 Suomen Pankin näin antama velka kasvoi yli kolminkertaiseksi eli 752 miljoonasta 2556 miljoonaan markkaan. Liikepankit lainasivat rahat pääasiassa suuromistajille. Ja Suomen Pankin pääjohtaja Mauno Koivisto on ollut ensimmäisenä saarnaamassa työläisille nollalinjaa!

Kuitenkin työnantaja maksaa työvoimasta kaiken aikaa niin vähän kuin suinkin voi — ja on tilastojen mukaan koonnut vuosi vuodelta yhä suurempia voittoja. Työnantaja ei ole hätää kärsimässä. Tätä voimme valaista seuraavalla esimerkillä, joka on vain yksi monista.

Salora Oy:n tehdassaleissa rukkaavat näppärin sormin tuhannet naiset radioita ja televisioita, nauttien koko metalliteollisuuden alimpia palkkoja. Työehtosopimusneuvotteluissa kommunistinen ammattiyhdistysjohtaja paheksui naisten pieniä

palkkoja ja vaati nostamaan niitä. Työnantajan edustaja selitti, ettei tähän alalla mitenkään ole varaa, koska siitä kärsisi kovasti yhtiön kansainvälinen kilpailukyky. Pian tämän neuvottelun jälkeen Salora osti öljytankkerin ja helikopterin, vain yleensä jotenkin ratkaistakseen voittovarojen sijoitusongelman. Yhtiöllä on myös oma suihkukone, jolla lennetään solmimaan uusia hyviä kauppasuhteita.

Se että työläiset pidättyvät palkankorotuksista, voi hillitä inflaatiota vain sikäli, että työläisten heikentynyt ostokyky hillitsee monopolien hinnankorotushaluja. Pääomille jää myös enemmän voittovaroja käyttöön, ja se taas hillitsee niiden inflatorista luotonottoa. Mutta silloin inflaation hillitseminen tapahtuisi kokonaisuudessaan palkansaajien kustannuksella. Kuitenkin, kaiken aikaa, kapitalistisessa maailmassa hinnat kohoavat ensin, sitten vasta palkat, jos kohoavat. Siitä pitävät pääoma ja sen yhteistyökumppani, porvarillinen valtio huolen.

Inflaation torjumiseksi ei ole muita keinoja kuin inflaation syihin puuttuminen. On poistettava mahdollisuus hyötyä inflaatiosta. Siihen tarvitaan hallitusta, joka haluaa ja uskaltaa astua suurpääoman varpaille.

Inflaation torjuminen kapitalismissa nimittäin vaatii mm. täydellisen hintasulun aikaansaamista, suuryritysten inflaatiovoittojen ja varastossa makaavien pääomien raskasta verottamista, pieni- ja keskituloisten verotuksen huomattavaa keventämistä ja ainakin tarpeettoman tuonnin rajoittamista. Ne ovat kaikki mahdollisia toimenpiteitä.

Jopa elämä ilman inflaatiota on mahdollista. Sen todistavat sosialistiset maat.[1]

[1] Neuvostoliitossa ovat vuosina 1965—70 kansalaisten reaalitulot lisääntyneet 33 % asukasta kohden, vuosina 1971—73 vielä 13,5 % lisää vuoden 1970 tasosta, samalla kun vähittäismyynnin ja palvelujen määrä on voimakkaasti lisääntynyt. Valtio määrää hinnat, eikä inflaatiota ole.

Moskovan metrolipun hinta on yhä sama kuin 50-luvulla. Helsingin bussilipun hinta kolminkertaistui juuri vajaassa kahdessa vuodessa.

3. AMMATTIYHDISTYSLIIKE SUOMALAISESSA KAPITALISMISSA

Kapitalistisen maailman porvarilliset demokratiat sietävät yleensä ammatillisten järjestöjen olemassaolon. Vapaiden, työläisten itsensä muodostamien ja johtamien ammatillisten järjestöjen olemassaolo ja toimintamahdollisuudet muodostavatkin demokratian mittapuun.[1]

Suomen työväenluokka on saanut kauan taistella siitä järjestäytymisen oikeudesta, joka sen jäsenillä nyt on. Se taistelu on kokenut monta vaihetta: vain runsaat 40 vuotta sitten, fasistisen lapuanliikkeen aikoina, tuhottiin miltei koko ammattiyhdistysliikkeemme.

Ammattiyhdistysliike on palkkatyöläisten etujärjestö, jonka perinteellinen ensisijainen tehtävä on ajaa työtätekevien palkka- ja työehtoja ja sosiaalista turvallisuutta edistäviä tavoitteita. Sen lisäksi ammattiyhdistysliike haluaa määrätietoisesti vaikuttaa yhteiskunnan kokonaiskehitykseen ja toimia yhteiskunnan muuttamiseksi demokraattiseksi, sanotaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, SAK:n periaateohjelmassa vuodelta 1971.

Vaikka Suomessa järjestäytyminen on varsin korkealla tasolla ja maassamme on yhtenäinen työväen ammattiyhdistysliike, työnantajat ovat järjestöllisesti keskittäneet voimansa paremmin kuin palkansaajaväestö kokonaisuudessaan. Suomessa on kaksi voimakasta työnantajain keskusliittoa, Suomen Työnantajain Keskusliitto (STK) ja Liiketyönantajain Keskusliitto (LTK) ja näiden rinnalla pieni osuuskauppaliikettä edustava Työehtoliitto ja vielä pienempi, lähinnä maatiloja käsittävä Maaseudun Työnantajaliitto (MTL). Valtiota ja kuntia edustavat valtion työmarkkinalaitos ja kunnallinen sopimusvaltuuskunta. Palkansaajat taas ovat keskittyneet SAK:n — joka on ylivoimaisesti suurin — lisäksi kolmeen muuhun keskusjärjes-

[1] Erkki Salomaa, Ammattiyhdistysliike tänään, Kansankulttuuri 1971

töön. Nämä muut järjestävät lähinnä toimihenkilöitä, virkamiehiä ja akateemisen loppututkinnon suorittaneita (Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK ja Akava). Näiden lisäksi on olemassa keskusjärjestöihin kuulumattomia pieniä liittoja.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, SAK:n noin 900 000 jäsentä edustavat tällä hetkellä suunnilleen puolta työssäkäyvästä väestöstä.

Nykyinen SAK syntyi eheyttämiskokouksessa v. 1969, jolloin pitkällisen hajaannuksen jälkeen yhdistettiin Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto ja vuonna 1960 perustettu Suomen Ammattijärjestö (SAJ). Työväenpuolueiden yhteisellä suosituksella SAK:n hallitukseen valittiin 22 jäsentä, joista 12 oli sosialidemokraatteja, 8 kansandemokraatteja ja kaksi TPSL:n jäsentä. Koska TPSL nyttemmin on lakannut olemasta, sulauduttuaan suurelta osin SDP:hen, TPSL:n kaksi paikkaa ovat käytännössä sosialidemokraattien paikkoja, ja hallituksen voimasuhteiksi on tullut 14—8. Naisia hallituksessa edustaa aikanaan TPSL:n mandaatilla valittu SAK:n naissihteeri.

Tätä samaa suhteellisuusperiaatetta noudattaen valittiin myös SAK:n valtuusto sekä sovittiin, että toimitsijapaikkoja täytettäessäkin tehtäisiin näin.

Ei ole tämän kirjan aihe, mikä SAK on, mikä on sen toiminta ja merkitys koko laajuudessaan.[1] Miten SAK, Suomen suurin etujärjestö on ajanut viime vuosina matalapalkkaisten työntekijöiden asiaa — se sen sijaan on.

Koska SAK toimii maassa, jossa pääoman painostus on erittäin häikäilemätöntä ja valtio erittäin halukas toimimaan pääoman välikappaleena, SAK:n johtajilta vaaditaan tietysti voimakasta tietoisuutta siitä, että he kansantulokakun jaon ääressä edustavat työläisiä, niitä joiden jäsenmaksuilla heidän omankin työvoimansa uusintaminen tapahtuu, toisin sanoen niitä, jotka ovat heidät valinneet ja palkanneet etujaan ajamaan.

[1] Katso takana olevaa kirjallisuusliitettä

Toinen vaihtoehto nimittäin on, että ylin johto neuvottelee mieluummin työnantajien kuin työläisten edustajien kanssa. Silloin on lähellä vaara, että ylin johto alkaa katsoa itsensä siksi kolmion kärjeksi, joka suvereenisti hoitaa yhteydet työnantajiin ja hallitukseen. Tämä vaara on sitäkin lähempänä, jos SAK:n ylin johto, hallituksen johto ja esim. Suomen Pankin ylin johto edustavat samaa puoluetta.

Että näin on ollut useamman vuoden, sitä ei kukaan halunne kieltää. Eikä vielä sekään ole paha asia sinänsä, jos saman puolueen miehet istuvat eri paikkojen johdossa. Työväestön kannalta on olennaista se, ja vain se, kumman painostukselle nuo miehet ovat herkempiä, työn vai pääoman.

Koska eheytynyt SAK on koko olemassaolonsa ajan solminut keskitettyjä tulopoliittisia kokonaisratkaisuja, aluksi vuodeksi kerrallaan, keväällä 1974 lähes kahden vuoden ajaksi, kannattaa tarkastella, millaista harjoitettu tulopolitiikka on ollut. Tuloksista näkynee, kumman puolen painostus on määrännyt tahdin.

3.1. Tulopolitiikka

Sanalla "tulopolitiikka" on erilaisia tulkintoja. Porvarit ja jopa heidän myötäilijänsä työväenliikkeessä määrittelevät tulopolitiikan siten, että se tarkoittaa valtion puuttumista kaikkien tulojen muodostumiseen, tasapainoisen taloudellisen kehityksen ja "oikeudenmukaisen" tulonjaon aikaansaamiseksi. "Solidaarisen palkkapolitiikan" vuodet eli ne vuodet, joina on solmittu keskitettyjä työehtosopimuksia, ovat olleet tulopolitiikan harjoittamisen vuosia, koska valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on työntekijäpuolen ja työnantajapuolen sopimukset kytketty valtiovallan toimenpiteisiin. Esimerkiksi siten, että kun palkkoja nostetaan X markkaa, niin valtiovalta sitoutuu säännöstelemään hintoja tietyllä ankaruudella.

Mitä tulopolitiikka sitten oikein on? "Termi 'tulopolitiikka' sisältää pelkistettynä yrityksen alistaa ammattiliittojen ja työväen muiden järjestöjen koko toiminta valtion määräämisvaltaan", sanoo neuvostoliittolainen tutkija S. I. Dorofejev.[1]

Tulopolitiikan järjestelmään voidaan sisällyttää erilaisia sosiaalietuja, eläkkeitä, terveydenhoitopalveluja jne., vaikka sen varsinainen tarkoitus on nimenomaan säännöstellä palkkoja, joilla on ratkaiseva osuus työvoiman hinnassa, Dorofejev jatkaa.

Tämä pyrkimys ei tietenkään ole porvariston taholta mitenkään uusi. Uutta siinä on tavoite saada luoduksi — muodossa tai toisessa — yhteys palkkojen ja maan yleisen taloudellisen kehityksen välille. Porvaristo pyrkii yleissopimuksella sopimaan ammattiliittojen kanssa palkkojen kasvun rajat, ts. pyrkii arvioimaan täten etukäteen maksukykyisen kysynnän suuruuden. Niinpä "tulopolitiikalla" on objektiivinen perustansa ja sen takana on paljon syvällisempiä ongelmia kuin vain yhteiskunnallinen demagogia, Dorofejev toteaa.

Hän jatkaa: "Varsinainen perusta 'tulopolitiikan' noudattamiselle on porvaristonkin oivaltama välttämättömyys, se että työpalkan on kohottava asteittain työvoiman uusintamiskustannusten kasvua vastaavasti. Toisaalta ammattiliitot, kaikki vasemmistolaiset poliittiset voimat myös tajuavat, että tällainen kohoaminen ei voi olla mielivaltaista, vaan se tulee jossain määrin suhteuttaa yleiseen talouskasvuun. *Erimielisyys ei näin ollen koske sitä, tarvitaanko tiettyä palkkojen kasvun rajoittamista, vaan sitä, missä määrin niiden kasvua tulee rajoittaa ja minkä kansanosan kustannuksella voidaan turvata palkkojen enimmäismääräiset korotukset. On luonnollista, että työtätekevien ja kommunististen puolueiden mielestä yleinen talouskasvu ei ole palkankorotusten ainoa perusta, vaan palkankorotuksiin tulee käyttää myös jo olemassa olevien tulojen uudelleen jakamista palkkatyöväen hyväksi työnantajien, ennen kaikkea monopolistien tulojen kustannuksella. Siinä on tällä pohjalla käytävän luokkataistelun peruskysymys.*"

[1] S. I. Dorofejev, Luokkataistelun taloudellinen ohjelma, Nauka-kustantamo, 1975, Neuvostoliitto

Koska meidän työväenliikkeemme sisällä on hyvin erilaista suhtautumista tulopolitiikkaan (sen ohella, että harjoitetun kehnon tulopolitiikan kaikki työläiset yleensä tuomitsevat), on paikallaan vielä parilla sanalla kuvata, mitä tulopolitiikka luokkataistelussa merkitsee.

Tulopolitiikka on ensinnäkin osoitus siitä, ettei porvaristo pysty enää yksinvaltiaan tavoin ratkaisemaan kaikkia maan taloudelliseen kehitykseen kuuluvia ongelmia. Dorofejev sanoo "tärkeäksi myönnytykseksi" porvariston taholta sitä, että porvaristo joutuu tarjoamaan työväenluokalle mahdollisuuden osallistua palkkojen lakisääteiseen säätelyyn, vieläpä niin että tähän kytkeytyvät kaikki muut tärkeät talouskehityksen ongelmat. Näin porvaristo tunnustaa, että työväenluokka on yksi maan tärkeimmistä taloudellisista ja poliittisista voimista.

Miten ammattiliittojen pitäisi asennoitua tähän tarjoukseen? Dorofejev jälleen: "*Kysymystä ammattiliittojen ja kommunistien osallistumisesta valtiolliseen talouselämän säätelyyn tarkastellaan luokkanäkökannalta: onko se vai eikö työtätekeville edullista kyseisissä konkreettisissa olosuhteissa. — Kokonaisuudessaan tämä tarjous merkitsee työväenliikkeen siirtymistä uudelle, entistä edullisemmalle kentälle taistelussa porvariston poliittista monopolia vastaan, ja proletariaatin kannalta olisi erittäin virheellista olla ottamatta vastaan tätä taistelua vain siksi, että vastustajan on ollut pakko sitä ehdottaa näissä olosuhteissa.*"

Taistelun suuntana on siis palkkatyöläisten etujen turvaaminen näissä uusissa, tulopolitiikan oloissa, ja sellaisen kehityksen aikaansaaminen, jossa demokraattiset voimat todella osallistuvat tulopolitiikan toteuttamiseen — tulopolitiikan, joka ei säännöstele vain palkkoja, vaan ennen kaikkea yrittäjien tuloja ja kaikkea muuta toimintaa.

Kapitalismin nykyvaiheessa valtion ja suurpääoman koneis-

tot kietoutuvat yhä lujemmin yhteen. Tarkoituksena on pelastaa kapitalistinen järjestelmä ja samalla tehostaa riistoa (valtiomonopolistinen kapitalismi). Talouselämässä tapahtuu koko ajan voimakasta kehitystä (keskittymistä, uusia keksintöjä, kilpailun kiristymistä), mikä aiheuttaa "yrittäjille" eli pääoman haltijoille kovaa pääomien kasaamisen tarvetta. Suomessa pääomien kasaamistarvetta on lisännyt solmittu vapaakauppasopimus EEC:n eli Euroopan Talousyhteisön kanssa. Valtiovalta on vastaavasti kasvavassa määrin auttanut pääomien kasautumista omilla toimenpiteillään, joita ovat elinkeinoverolain muutos, lisääntyvä valtion suoranainen tuki yrityksille ja verotuksen painopisteen voimakas siirtäminen yksityisen tulonsaajan harteille sekä inflaation salliminen. Näiden tukitoimien välineenä on ollut tulopolitiikka talouspolitiikan yhtenä osana. Täten tulopolitiikka on ollut suomalaisen valtiomonopolistisen kapitalismin yksi tunnusmerkki, yksi valtion tapa toimia suurpääoman hyväksi.

Kevään 1974 tulopoliittinen kokonaisratkaisu kuvastaa monella tavalla pääoman ja valtion yhteistyötä. Ratkaisun yleishenki on kulutuskysynnän rajoittaminen, ts. ei haluta lisätä kysyntää (nostaa palkkoja), vaan lisätään tuotantoa suosimalla voittojen kasvua. Teko on pääomalle mieleen, ja linjan takana Suomen Pankin nollalinjamies ja hallitusherrat muiden mukana. Sopimus solmittiin — työläisten ankarasta vastustuksesta huolimatta — lähes kaksivuotisena, mikä jo sinänsä kaventaa työläisten kamppailumahdollisuuksia. Hallitus myös kiristi työläisiä suostumaan sopimukseen käyttämällä syöttinä vero- ja eläkeratkaisuja, jotka kuitenkin toteutetaan työläisiltä kerätyillä verovaroilla. Verouudistuksen kytkeminen palkkaratkaisuun tällä tavalla sai suorastaan irvokkaita piirteitä: palkansaajia vaadittiin luopumaan palkankorotuksesta lupaamalla, että kohta heille palautetaan pieni osa niistä veroista, jotka jo on heiltä peritty — ja jotka muutenkin ovat kohtuuttomia! Mutta työnantajien tulo- ja omaisuusveroa ei edes luvattu kiristää!

Sopimukseen sisältyvä äitiysloman pidentäminen kuuteen kuukauteen synnytyksen jälkeen on sinänsä hyvä asia, mutta

sekin tapahtuu loppukädessä palkansaajien omalla kustannuksella (äitiyspäivärahan turvin). Maksua olisi toki pitänyt periä työnantajalta äitiyspäivärahan lisäksi, mieluiten aina täyteen palkkaan asti. Kukaan työnantajan perhetutuista ei toki kuvittelisikaan jäävänsä puoleksi vuodeksi äitiyslomalle turvanaan pelkkä 450 mk kuukaudessa, mikä on 45 % 1000 markasta — tai jos kuvittelee, niin tietää kuitenkin ettei oma mies tuo kotiin verojen pienentämää 1500 markan tiliä, vaan jotain paljon mukavampaa.

Omaksi luvukseen jää hallituksen hintasäännöstely — sitä luvattiin kokonaisratkaisun alla, ja sen nimistä asiaa esiintyi jonnekin elokuun 1974 loppuun asti, mutta hinnat nousivat silti ennätysvauhtia. Jo yksi vuokrasäännöstelyn löysentämistoimenpide, jo yksi sähkölaskujen korotuserä riitti mitätöimään palkkojen reaalikorotuksen. Ja mitä teki koko valtava elintarvikkeiden hinnannostovyöry[1] — se alensi reaalipalkkoja.

Kokonaisratkaisun huikeat voitot menevät pääomalle.

Koska harjoitettu tulopolitiikka on ammattiyhdistysliikkeen jäsenistön etujen vastainen — ja koko työväenluokan, alempia toimihenkilöitä myöten — ammattiyhdistysliikkeen jäsenten on suunnattava painostuksensa hallitukseen, että se muuttaisi talouspolitiikkaansa. Jos hallitus on siihen haluton ja painostus tarpeeksi voimakas, hallitus tietenkin kaatuu ja saadaan uusi hallitus. Mutta ennen kuin hallituksen vaihtuminen voi tuoda mukanaan myös talouspolitiikan suunnan muutoksen, on työväenluokan yhteistyön kehityttävä tästä pitemmälle. Meidän maassamme tarvitaan työväenpuolueiden yhteistyötä, yhteistä poliittista ohjelmaa, jota ammattiyhdistysliike tukee.

Vain sellaisella yhteistyöllä voimme torjua myös sen suuren vaaran, joka kulkee kapitalistisen valtion tulopolitiikan mukana: ammattiyhdistysliikkeen kytkemisen valtion talouspolitiikkaan siten, että ammattiyhdistysliikekin palvelee pääoman etuja. Kaikissa kapitalistisissa maissa pääoma ja valtio yrittävät

[1] joka tammikuun alusta syyskuuhun oli yli 20 %!

tällä hetkellä käyttää ammattiyhdistysliikettä naruna, jolla työväestön kädet sidotaan. Tätä työläiset voivat vastustaa vain järjestäytymällä entistä voimakkaammin ja painostamalla entistä voimakkaammin sekä oman ammattiyhdistysliikkeensä johtoa että porvarillista valtiota. Sekä ennen kaikkea, etsimällä työläisten, omiensa joukosta ystäviä ja tovereita eikä vihamiehiä.

3.2. Solidaarinen palkkapolitiikka

Yhteiskunnassa, jossa vallitsee jyrkkä luokkien välinen ristiriita, monilla sanoilla on eri sisältö ja tarkoitus riippuen siitä kumpi sanaa käyttää, työläinen vai porvari. Uusi tulopolitiikka-käsite on niitä sanoja, samoin vanha sana solidaarisuus.

Porvarit ja työnantajat käyttävät sanaa solidaarinen siinä mielessä, että se tarkoittaa työläisten yhteisvastuullista solidaarisuutta kapitalistiselle yhteiskunnalle. Työläiset taas tarkoittavat sillä keskinäistä solidaarisuuttaan taistelussa kapitalisteja vastaan.

Solidaarisuus tarkoittaa yhteistunnetta, yhteisvastuuta. Solidaarinen toiminta on sitä, jossa yhteinen hyvä on tärkeimpänä tavoitteena. Solidaarisuus myös vahvistuu toiminnassa, joka on taistelua yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

SAK on työväestön palkansaajain etujärjestönä laatinut itselleen periaateohjelman, jossa todetaan solidaarisesta palkkapolitiikasta seuraavaa:

"... tulot ja tulonmuodostus on nähtävä kokonaisuutena, eikä vain palkansaajain välisenä tulonjakona. Oikeudenmukaiseen tulonjakoon pyrkiessään SAK pitää välttämättömänä, että yrittäjä- ja pääomatulot sisällytetään niihin tuloihin ja siihen tulonmuodostukseen, jota on tarkoitus tasoittaa. Tämä edellyttää kaikkien tulojen julkistamista ja etenemistä solidaarisesta palkkapolitiikasta solidaariseen tulonmuodostukseen."

Ammattiyhdistysliikkeen on siis tämän periaateohjelman

mukaan taisteltava kapitalisteilta enemmän rahaa työläisille. Tämän *lisäksi* työläiset pitävät keskenään solidaarisesti huolen siitä, että erityisesti heikompien palkkaa ja asemaa korjataan suuremman tasa-arvon saavuttamiseksi. Tämän mukaan solidaarinen palkkapolitiikka on siis mm. sitä, että pienipalkkaisin saa suurimman korotuksen.

Meidän palkkapolitiikkaamme ovat sen harjoittajat kutsuneet solidaariseksi aina vuodesta 1968 lähtien, jolloin ensimmäinen varsinainen keskitetty työehtosopimusratkaisu, nk. Liinamaa ykkönen solmittiin. Sana solidaarinen liittyi nimeen lähinnä siksi, että ammattiyhdistysliike luopui palkkojen prosenttikorotuslinjasta — joka antoi sitä suuremman palkankorotuksen mitä suurempi palkka — ja siirtyi vuoden 1969 alusta kaikille samansuuruisiin, pennimääräisiin korotuksiin. Tämähän on aivan oikea suunta. Yksinään se on vain aivan riittämätön toimenpide.

Solidaarinen palkkapolitiikka on sen harjoittajille, hallituksen, työnantajien ja SAK:n enemmistöryhmän edustajille, alkanut merkitä yksinkertaisesti sellaisten keskitettyjen työehtosopimusten solmimista, joihin sisältyy kaikille samansuuruinen yleiskorotus. Johtavat sosialidemokraatit ovat painokkaasti esiintyneet vuodesta toiseen sen puolesta, että sopimusten on "pysyttävä kohtuullisuuden rajoissa", kuten hallitus ja STK ovat vaatineet. Myös on varoitettu, ettei "solidaarista palkkapolitiikkaa tule viedä liian pitkälle", sillä "jos näin tehdään, niin raskaat, ikävät yms. työt jäävät pian ilman tekijää". Varoittajana oli eräs SAK:n johtavista sosialidemokraateista vuonna 1974.

Tällainen solidaarinen-sanan käyttö osoittaa, miten helposti työläistenkin etujärjestössä yhteisvastuullisuuden painopiste siirtyy pääoman puolelle, kun pääoman painostus on kyllin vahva.

Solidaarisuuden liukuminen yhteistyöksi pääoman kanssa sen hyväksi on raskas syytös. Harjoitettu palkkapolitiikka ei kuitenkaan ole tasannut pääomatulojen ja palkkatulojen eroja palkkatulojen hyväksi eikä toisaalta tasannut palkkatyöläisten

keskinäisiä palkkaeroja. Molempien päälinjojen kohdalla kehitys on ollut jyrkästi päinvastainen. Ja samalla päinvastainen kuin se solidaarinen palkkapolitiikka, josta SAK:n periaateohjelmassa puhutaan.

3.3. Solidaarisen palkkapolitiikan vuodet

Mitä solidaarinen palkkapolitiikka käytännössä on ollut, se ansaitsee vielä erillisen tarkastelunsa.

Harjoittajiensa käsissä solidaarinen palkkapolitiikka on ollut, kuten sanonta kuuluu, pidättyvyyteen perustuvaa. Sen pääsisältönä on ollut tulonjaon tarkistaminen työväestön keskuudessa — tähänhän kaikille samansuuruiset pennimääräiset palkankorotukset tähtäävät. Tällä ei ole saavutettu palkkaerojen pienenemistä, ei edes erojen kasvun pysähtymistä. Pennimääräisesti samansuuruisilla palkankorotuksilla on enintään hillitty palkkaerojen kasvua. Jos palkankorotukset tänä aikana olisivat olleet prosenttimääräisiä, olisivat teollisuuden työntekijäin keskituntiansioiden erot todennäköisesti kaksi kertaa nykyistä suuremmat, arveli Edvin Salonen eräässä artikkelissaan vuonna 1973.

Mitä sitten tarkoitetaan pidättyvyydellä? Solidaarisen palkkapolitiikan päävastuulliset harjoittajat ovat tarkoittaneet sillä "vahvojen alojen" pidättäytymistä niistä palkankorotuksista, joihin niillä voimansa ansiosta olisi mahdollisuus, jos ne kävisivät palkkataistelun liittokohtaisesti, yksin oman työnantajansa kanssa. Kun vahvat alat näin tinkivät vaatimuksistaan, voidaan solmia keskitetty ratkaisu, jossa kaikki saavat saman, melko pienen yleiskorotuksen — joka "heikkojen alojen" työntekijöille on a) suhteellisen suuri heidän hyvin pieneen palkkaansa nähden, b) varmaa palkannousua ilman työtaistelua, johon alojen liitot ehkä eivät yksin kykenisi. Ajatellaan myös, että heikkojen alojen työnantajille se on helpompi maksaa kuin kovin

suuri palkankorotus.

Näin on pidättyvyysopilla siirretty koko palkkapolitiikka luokkataistelun ulkopuolelle, ikään kuin ammattiyhdistysliikkeen sisäiseksi asiaksi. Palkkapolitiikan harjoittajat ovat ottaneet vastaan kapitalistin tarjoaman "kohtuullisen" palkkapotin ja jakaneet sen keskitetyssä ratkaisussa ay-liikkeen jäsenistölle.

Vahvojen alojen pidättäytyminen ei tietenkään merkitse muuta kuin solidaarisuutta näiden alojen työnantajia kohtaan, solidaarisuutta pääomavaltaisia ja muutoin vahvoja aloja ja yrityksiä hallitsevia kapitalisteja kohtaan. Näiden alojen yrityksille taataan matalatasoisilla sopimuksilla erityisen korkeat voitot.

Todellinen solidaarinen palkkapolitiikka sen sijaan edellyttäisi, että ammattiyhdistysliikkeen yhdistynyttä voimaa käytetään sellaisen keskitetyn ratkaisun aikaansaamiseen, joka tasoltaan vastaa sitä korotusta, minkä vahvat liitot liittokohtaisessa kamppailussa saisivat itselleen. Näin parannettaisiin matalapalkkaisten työläisten asemaa ja nimenomaan niin, että parannus tapahtuu tulonsiirtona pääomalta työläisille, kuten SAK:n periaateohjelma edellyttää.

Pidättyvyyttä on työläisille suositeltu myös sillä perusteella, että pienempiin palkankorotuksiin tyytyminen tuo tullessaan hallituksen vastalahjana hintasäännöstelyn — joka sekin on tärkeää nimenomaan matalapalkkaisille.

Ajatuksena on se, että kun työläiset ovat kohtuullisia, työnantajatkin, pääomien haltijat tulevat kohtuullisemmiksi ja haluavat esimerkiksi siirtää "kustannuspainetta" vähemmän hintoihin ja näin ollen suostuvat hallituksen hintasäännöstelytoivomuksiin.

Ensimmäisten solidaaristen palkkaratkaisujen, ns. Liinamaa ykkösen ja kakkosen aikana, jotka solmittiin v. 1968 ja 1969, palkkojen inflaatiosuoja olikin kohtalaisen hyvä. Mutta helppous, jolla kapitalistit tuolloin saatiin houkutelluksi hintasäännöstelyyn, johtui nimenomaan siitä, että se säännöstely oli muotoiltu pääomalle edulliseksi. Tosin pääomatulojen kasvu hidastui jonkin verran kotimarkkinateollisuuden piirissä,

erityisesti eräillä kulutustarviketeollisuuden aloilla ja lähinnä pienten ja keskisuurten yritysten kohdalla. Mutta hintasäännöstelyn ulkopuolelle jätettiin käytännöllisesti katsoen kokonaan monopolihinnat ja erityisesti vientihinnat.

Niinpä Liinamaa-sopimusten alhaiset palkkojen korotukset (nehän alittivat tuottavuuden nousun) ja kapitalisteille "mitan mukaan" tehty hintasäännöstely turvasivat suurkapitalisteille ennätysmäisen korkeat voitot, koska samaan aikaan vallitsi korkeasuhdanne ja vientihinnat nousivat räjähdysmäisesti. Tulonjako tapahtui palkansaajien suureksi tappioksi ja pääoman voitoksi, niin noina vuosina kuin niiden jälkeenkin.

Nopeasti kasvaneet pääomatulot ovat sen jälkeen aiheuttaneet asteittain lisääntyvää hinta-, kustannus-, kysyntä- ja tuontipainetta. Inflaatio on lähtenyt laukkaamaan. Mutta edelleen on palkkatyöläisille saarnattu pidättyvyyttä.

"Solidaarisen palkkapolitiikan" harjoittajat ovat ajaneet itsensä umpikujaan.

4. MIKÄ TYÖEHTOSOPIMUKSISSA KASVATTAA PALKKAEROJA

Keskitetty työehtosopimusratkaisu on puitesopimus. Sen pohjalta tehdään varsinaiset liittokohtaiset työehtosopimukset, soveltaen keskitetyn ratkaisun määräyksiä alan palkkausjärjestelmään, työoloihin ym.

Koko työehtosopimusjärjestelmän selostaminen ei tämän kirjan yhteydessä ole tarkoituksenmukaista. On kuitenkin hyvä palauttaa mieleen, että toisen maailmansodan loppuun mennessä työehtosopimuksia oli vain muutamilla työaloilla ja paikkakunnilla. Vasta sodan jälkeen, fasismin kukistuttua, kun porvarit myös Suomessa joutuivat tunnustamaan järjestäytymisvapauden ja porvarillisen demokratian mukaiset oikeudet työläisillekin, yleistyivät työehtosopimuksetkin. Järjestöjen väliset sopimukset olivat huomattava edistysaskel, sillä palkka- ja työehtoasioissa vallinneen mielivallan ja anarkian tilalle tuli edes jonkinlainen järjestys.[1]

4.1. Mistä työehtosopimuksissa sovitaan

Keskitettyyn ratkaisuun kuuluu palkkojen yleiskorotus ja muita kaikkia työntekijöitä koskevia asioita. Näitä ovat olleet sellaiset sosiaalisten etujen parannukset kuin lomaltapaluuraha, luottamusmiesten toimintaoikeuksien laajentaminen ja ay-liikkeen jäsenten palkallisten koulutusmahdollisuuksien lisääminen. Usein on myös ratkaisussa mukana ns. sosiaalipaketti, johon on saattanut liittyä lainsäädännön uudistusehdotuksia. Näin ovat vaikuttaneet työlainsäädäntöön esim. työeläkejärjestelmät, työviikon lyhentäminen 40 tuntiin ja vuosilomaetuuksien parannus.

Ammattiliiton taistelukyvystä ja asenteistakin on riippunut, miten pitkälle kullakin alalla on sopimuksen soveltamisessa päästy. Tilanne on joka tapauksessa hyvin kirjava, jopa monen sellaisenkin uudistuksen osalta, joka on saanut lainvoiman. Työnantajan sananvalta jo työehtosopimuksia ja yleissopimuksia tehtäessä on niin suuri, että hänen on ollut helppo tunkea peukalonsa pykälien väliin ja tehdä niistä riittävän väljät ja tulkinnanvaraiset. STK:lla onkin valtava laki- ja talousmiesylivoima SAK:hon nähden ja siksi kiistaton etulyöntiasema.

Käytännössä tämä johtaa siihen, että kun työläiset saavat osan palkankorotuksestaan — joka jo alun perin on ollut mitoitettu alle työn tuottavuuden nousun — sosiaalipoliittisina ym. uudistuksina, työnantajalla on vielä mahdollisuus luistaa

[1] Erkki Salomaa, Ammattiyhdistysoppi, Hki 1962

uudistusten toteuttamisesta monella suorastaan ennalta arvaamattomalla tavalla, ilman että hänet voidaan vetää siitä edesvastuuseen. Tämän tekee mahdolliseksi juuri työsopimustekstien työnantajalle edullinen tulkinnanvaraisuus ja työnantajan isännänvalta.

Onko esimerkiksi työviikko 40 tunnin mittainen, kun jo pelkät työmatkat tekevät työpäivän useimmille 9—10 tunnin pituiseksi? Onko se 40-tuntinen niillä, jotka tekevät kahta työtä voidakseen edes jotenkuten huoltaa perheensä? Entä niillä tekstiilitehtaiden naisilla, jotka tappelevat keskenään ylitöistä ja lauantai- ja sunnuntaitöistä? Entä niillä pankkineideillä ja -rouvilla, joille työnantaja vihjaisee lopputilistä, elleivät he jonain iltana haluakaan jäädä ylitöihin? Ylitöiden teettäminen on työnantajalle halvempi ratkaisu kuin työntekijöiden määrän lisääminen. Kun peruspalkka pidetään tarpeeksi pienenä, useimmat myös haluavat jäädä ylitöihin. Näin työnantaja kiertää työaikalainkin.

Aiheeseen liittyvä esimerkki on myös työterveydenhuolto, jonka järjestäminen perustuu STK:n ja SAK:n sopimukseen. Työterveydenhoito on yleensä järjestetty noin 1 %:lla työpaikoista. Niinpä suomalaisia työläisiä kuolee vuosittain työtapaturmaisesti lähes 400, vammautuu yli 300 000 ja invalidisoituu pysyvästi noin 3 000. Työperäisten sairauksien määrä kasvaa jatkuvasti. Työikäisestä väestöstä on sairaana päivittäin noin 350 000. Pelkästään työtapaturmissa menetetään vuosittain 10 miljoonaa työpäivää.

Työnantaja ei ole kiirehtinyt korjaamaan laiminlyöntejään työterveydenhuollossa ja yleensä työolosuhteissa, vaan on lähtenyt syyttämään työläisiä työhalun puutteesta, pinnaamisesta ja esittänyt poissaolojen selitykseksi myös liian hyvän sosiaaliturvan!

Työläisillä on irtisanomissuoja. Työnantaja osaa kyllä olla irtisanomatta työntekijää niillä syillä, jotka laki ja sopimukset kieltävät, hän erottaa ei-toivotun työntekijän perusteena "epäsäännöllisyys työssä" tai "tuotannon supistus".

Esimerkiksi helsinkiläinen metallialan työnantaja ilmoitti

palkkaneuvotteluissa hikeennyttyään pakkolomauttavansa tehtaan työntekijät kuudeksi päiväksi (!) joulun jälkeen "koska tuotantoa on pakko supistaa", mutta levitti samalla tehtaan ympäristöön monistetta, jossa pyydeltiin tulemaan tehtaalle edes osa-aikatyöhön.

Työläisten itse itselleen taistelemien oikeuksien ja sopimusten toteuttaminen käytännössä on siis sekin taistelukysymys. Muuten työnantaja, joka on erittäin hyvin järjestäytynyt ja taisteluunsa valmistautunut, vetää pitemmän korren, mihin työehtosopimusjärjestelmä antaa hänelle runsaat mahdollisuudet. Suomen jokainen työpaikka on tämän taistelun eriasteinen ilmentymä.

4.2. Sopimukset ja palkat

Keskitetty sopimusratkaisu sisältää siis palkkojen yleiskorotuksen, joka ilmaistaan pennilleen. Palkankorotus tehdään ohjepalkkoihin, taulukkopalkkoihin.

Solidaarisen palkkapolitiikan vuosina on keskitetty palkkaratkaisu aina tehty varsin matalaksi, jopa kansantalouden keskimääräisen tuottavuuden alittavaksi. Samaan aikaan ovat kotimaiset ja ulkomaiset hinnat nousseet yhä nopeammin ja vastaavasti valtiovallan aikaansaama hintasäännöstely ollut yhä löyhempää. Myös palkkatyöläisten tyytymättömyys on ollut vuosi vuodelta suurempi.

4.2.1 Liukuma

Tällaisissa oloissa on vahvojen alojen ja yritysten hyvin järjestäytyneiden työläisten ansioihin tullut lisäkorotusta, ns. liuku-

maa. Matalatasoinen keskitetty ratkaisu ja korkeasti tuottavien alojen ansiotason liukumat kuuluvat oikeastaan yhteen. Liukuma, johon vahvojen alojen työnantajat yleensä suostuvat melko helposti, on vain ilmaus toisaalta keskitetyn ratkaisun huokeudesta työnantajille yleensä ja toisaalta siitä, että työnantaja pysyy johdonmukaisena palkkojen porrastusperiaatteelleen. Matalatasoinen keskitetty mahdollistaa tämän porrastuksen eli palkkasyrjinnän toteuttamisen työnantajille edullisessa muodossa.

Palkkaliukumaa on tosin monenlaista, "tilastollistakin". Ansiotilastoissa esiintyvä liukuma voi johtua esimerkiksi työttömyydestä, sillä työttömyys koskee aina ensin alempipalkkaista aputyövoimaa, jolloin työhön jäävien keskimääräisyysluvut nousevat, vaikka palkka pysyykin samana. Melkoinen osa palkkaliukumasta johtuu urakkatyövauhdin kiristymisestä, jolloin palkka liukuu hiukan ylöspäin, mutta työpanoksen ja palkan välinen suhde pysyy samana. Ylityön määrä saattaa nousta ja lisätä näkyvää liukumaa. Työntekijän peruspalkka ei silti ole noussut.

Myös se todellinen ansioliukuma, joka tulee työpaikkakohtaisella vaatimustoiminnalla, koskee matalapalkkaisia työntekijöitä vain jos työntekijät ovat itse tietoisesti huolehtineet kamppailun yhteydessä matalapalkkojen korotuksista. Ilman tätä solidaarisuutta ovat palkkaerot työpaikoilla kasvaneet, kuten ne kasvavat silloin, kun työnantaja itse organisoi liukumaa parempipalkkaisille työntekijöille. Kevään 1974 erittäin matalatasoisen keskitetyn ratkaisun jälkeen esiintyi vahvoilla aloilla molempia liukumia — sekä työntekijöiden kamppailemaa, jolloin matalapalkkaiset pääsivät liukumasta osallisiksi, että työnantajan itsensä järjestämää — huolimatta STK:n jyrkkäsanaisista kehotuksista pidättäytyä liukumien annosta. Mutta heikot alat, matalapalkkaiset alat nuolivat näppejään. Kun nämä alat yrittivät syksyllä saada hyvitystä jyrkästi kehittyneestä inflaatiosta ja koettivat päästä neuvottelemaan työnantajan kanssa palkankorotuksista, "työnantaja nauroi paskasesti", kuten työpaikoilta kerrottiin.

Liinamaa-sopimuksiin ja muihin sen jälkeen solmittuihin keskitettyihin sopimuksiin ei ole liioin sisältynyt sellaista järjestelmää, jolla matalapalkkaisille olisi pyritty hyvittämään vahvojen alojen liukuma. Matalapalkkaiset alat ovat lähes poikkeuksetta pysyneet keskitetyn ratkaisun tuomassa yleiskorotuksessa. Ja palkkaerot ovat kasvaneet.

Palkkaliukuma on siis yleensä erittäin epäsolidaarinen.[1]

4.2.2. Liittokohtainen järjestelyvara

Keskitettyihin ratkaisuihin on usein liittynyt nk. liittokohtainen järjestelyvara, joka on tietty prosenttimäärä kunkin alan keskituntiansiosta. Tällöin korkeampipalkkaiset alat saavat pennin pari enemmän kuin matalapalkkaiset.

Jos tämä vara kuitenkin pystytään liittokohtaisesti ohjaamaan pienipalkkaisille, erot tietenkin pienenevät. Päinvastaisessa tapauksessa järjestelyvara vain kasvattaa alan sisäistäkin palkkahaitaria. Näin on esimerkiksi käynyt liikealalla, missä liiton tiedetään ohjanneen järjestelyvaransa myymälänhoitajille, myyjien jäädessä ilman.

4.2.3. Työehtosopimuksen rakenne

Työehtosopimuksissa on sisään rakennettuna aineksia, jotka edistävät tehtävä- ja ennen kaikkea palkkasyrjintää.

Tekninen kehitys ja rationalisointitoimenpiteet ovat aiheuttaneet sen, että suuria kokonaisuuksia käsittäviä ammattitöitä on entistä vähemmän. Yhä useammat työt muuttuvat vaihetyön-

[1] Harry Vainio, Ammattiyhdistysliikkeen tehtävät pyrittäessä solidaariseen tulonmuodostukseen, "Solidaarinen tulonjako", Hki 1973

luontoisiksi ja siirtyvät samalla alimpien palkkaryhmien työksi.

Toisaalta edellytykset ylempiin palkkaryhmiin nousemiseksi on sopimustekstissä muotoiltu niin, että niiden avulla on mahdollista jäädyttää ihminen palkkaryhmäänsä vaikka lopuksi ikää, vaikka hän oppisi hallitsemaan työnsä miten hyvin tahansa ja osoittaisi siinä samaa ammattitaitoa kuin tehtävään erikseen koulutettu työntekijä.

Loppujen lopuksi myös monien palkkaryhmien olemassaolo antaa työnantajalle perustavanlaatuisen mahdollisuuden matalapalkkaisuuden ylläpitoon ja laajentamiseen.

Työehtosopimuksen rakenteen ja sisällön oikaiseminen on sen vuoksi keskeinen lähtökohta, kun pyritään todella solidaariseen palkkapolitiikkaan. Jo työehtosopimusteksti on selvennettävä niin, että se on kaikille yksiselitteinen — eikä niin kuin nyt, työntekijöille hämärä ja työnantajille täynnä edullisia tulkinnan mahdollisuuksia. Määräykset jotka koskevat palkkaryhmiin pääsemistä on korjattava niin, että palkkaryhmissä voi yletä työn oppimisen myötä. Ja ennen kaikkea, alimmat palkkaryhmät on poistettava kokonaan.

4.3. Mikä työehtosopimusjärjestelmässä palvelee työnantajaa

Meidän työehtosopimusjärjestelmämme muotoutui toisen maailmansodan jälkeen. Sen esikuvat otettiin Ruotsista ja muista Pohjoismaista, mutta myös 20-luvun Saksasta.

Järjestelmänä se on luonteeltaan erittäin keskitetty ja sisältää asiallisesti ehdottoman työrauhavelvoitteen. Muodollisesti se sitoo samalla tavalla molempia osapuolia, sekä työnantajia että työntekijöitä, mutta käytännössä se antaa työnantajille huomattavan tulkinta-, päätäntä- ja toimeenpanovallan. Tes-järjestelmämme perustuu siten sopimuspuolten muodolliseen, mutta ei todelliseen tasa-arvoon: työnantaja on edelleen hallitseva osa-

puoli niin sopimuksista neuvoteltaessa kuin niitä sovellettaessa.

Me olemme edellä kirjoitetuissa luvuissa voineet todeta, millaisia mahdollisuuksia riiston ja syrjinnän harjoittamiseen työnantajalla on. Monet niistä johtuvat tes-järjestelmämme heikkouksista, joita työnantajat ja pääomapiirit ovat voineet käyttää hyväkseen työläisiä vastaan.

Tes-järjestelmämme sisältää ehdottoman velvoitteen noudattaa työrauhaa. Tämä sitoo työläisiä ja ammatillisia järjestöjä. Työnantajilla ja muilla pääoman edustajilla sen sijaan on sopimuksista riippumattomat tai suoraan niistä johtuvat vapaudet.

Kapitalistien oikeuksia ja vapauksia ovat oikeus määrätä tuotteiden ja palvelujen hinnoista ja muista sellaisista asioista, jotka vaikuttavat suoraan työehtosopimusten todelliseen arvoon, oikeus palkata ja erottaa työntekijät, oikeus määrätä työn johtamisesta ja järjestelyistä, oikeus päättää tuotantolaitosten toiminnasta tai pysäyttämisestä, oikeus päättää työvoiman määrästä ja tuotannossa käytettävästä tekniikasta.

Näitä oikeuksia ei tes-järjestelmämme eikä muu lainsäädäntömme rajoita.

Työnantajalla on myös oikeus julistaa työsulku eli oikeus palkkataistelukeinonaan estää työntekijöitä tekemästä työtä. Rikkoessaan työehtosopimusta työnantaja pääsee vähemmillä seuraamuksilla kuin työntekijät tai, kuten useimmiten käy, selviää kokonaan seuraamuksitta. Tämä tietenkin kuvastaa työnantajan yleistä vahvemman oikeutta ja samalla työoikeusjärjestelmän luokkaluonnetta.

Tes-järjestelmämme heikkoudet ovat vaikeuttaneet työläisten kamppailua elinehtojensa parantamiseksi sitä enemmän, mitä voimakkaammin tuotanto ja pääomat ovat keskittyneet. Keskitetyt tulopoliittiset ratkaisut ovat kärjistäneet tätä kehitystä.

Ammattiyhdistysliikkeen sosialidemokraattinen johtoryhmä ei ole myöskään halunnut puuttua tes-järjestelmän heikkouksiin. Se on päinvastoin sopeutunut ja sitoutunut nykyiseen järjestelmään ja pyrkinyt jopa tehostamaan päätöksenteon keskittymistä vähäisen ylätason ryhmän tehtäväksi. Se on halunnut

hoidella tulopoliittiset ratkaisut jäsenistön tahtoa kysymättä ja ainakin kuulematta.

Lukijoille on tuttua vuosittain lehdistössä näkyneet sos.dem. johtajien väitteet, että työläisten työtaistelut työpaikoilla ovat "laittomia", korpilakkoja. Näin he ovat vuosittain ilmaisseet hyväksyvänsä ne toimenpiteet, joilla pääomapiirit ovat vieneet työehtosopimuksilta pohjan pois: hintojen nousun, vuokrien nousun, verojen kiristymisen jne.

Kuitenkin valtakunnallinen työehtosopimusjärjestelmä on keino, jonka avulla työntekijät voivat säilyttää ja parantaa elinehtojaan. Sitä on siis kehitettävä niin, että se vastaa olemassa olevaa todellisuutta, auttaa työväestön elinolojen parantamista ja vastaavasti vähentää työnantajan riiston mahdollisuuksia, oikeuksia ja vapauksia.

Sen on silloin perustuttava reaaliansioiden nousun turvaamisen lähtökohtaan ja työntekijöiden taisteluoikeuksien turvaamiseen ja laajentamiseen. Työnantajapuolen työrauhavelvollisuutta on kiristettävä, työsulkuoikeus on kiellettävä lailla. Työnantajien yksipuolinen johto- ja valvontavalta ja tästä johtuva työehtosopimusten tulkinta- ja soveltamisetuoikeus on poistettava.

Koko työehtosopimusjärjestelmä, koko työmarkkinajärjestelmä on demokratisoitava. Se onnistuu, kun koko ammattiyhdistysliike sitä vaatii. Se taas onnistuu, kun kaikki työläiset voivat osallistua työehtosopimuspolitiikan harjoittamiseen.

Ja siihen liittyen: kun johtoryhmässä ei enää tehdä siellä syntyviä ja kentällä kuolevia päätöksiä, vaan päätös syntyy ja muotoutuu kentässä ja johtoryhmä toteuttaa sen sellaisena kuin jäsenistö sen on halunnut.

5. MATALAPALKKAKORJAUKSET

5.1. Tarkistuksen keinoja

Matalapalkkaisia on paljon, yhä enemmän. Heidän määränsä lisääntyy työnantajan määrätietoisen pyrkimyksen tuloksena, sen olemme havainneet. Työnantajan keinoina ovat sukupuoleen ja ikään liittyvä syrjintä monine eri muotoineen, palkkauksen porrastus, tes-järjestelmän mahdollisuuksien hyväksikäyttö, yhteistyö pääoman ja valtiovallan kanssa talouspolitiikan ja tulopolitiikan sekä ammattiyhdistysliikkeen toiminnan säätelemiseksi . . .

Työnantajien keinot riiston ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi tuntuvat loppumattomilta. Mutta niillä on rajansa. Se raja on siinä missä työläisten yhteistyö alkaa.

Aliarvioimatta hetkeäkään vastustajan, luokkaviholisen oveluutta, voimaa ja pahaa tahtoa heikoimmatkin työntekijät voivat voimansa yhdistämällä ja toimintansa suunnittelemalla parantaa asemaansa. Matalapalkkaisten on erityisen tärkeä mitata asemansa, keinonsa, taktiikkansa ja voimansa. Heidän on punnittava, mitkä vaatimukset kulloinkin pystyvät parhaiten yhdistämään heidät kamppailuun, mitkä vaatimukset tuovat tehokkaimmin parannuksen.

On aloja, joilla matalapalkkaisten on voitettava myös oman liittonsa vastahakoisuus ja passiivisuus. Matalapalkkaisten on myös voitettava keskusjärjestöjen vastahakoisuus ja passiivisuus.

On tunnettua, ettei SAK — sen enempää kuin TVK:kaan — ole ryhtynyt toimenpiteisiin matalapalkkaongelman suunnitelmalliseksi ratkaisemiseksi. Ammattiyhdistysliikkeessä on kuitenkin liittoja ja toimitsijoita, jotka ovat tunteneet vakavaa huolestumista siitä, että matalapalkkaisuus tasaisesti laajenee samalla kun palkkaerot yleensäkin kasvavat. Muutamat liitot

ovat omin neuvoin jopa pystyneet kaventamaan alansa palkkahaitaria matalapalkkaisten hyväksi. Toiset ovat yrittäneet ja epäonnistuneet. "On huomattavasti helpompi neuvotella muutaman kymmenen pennin korotus ylempiin palkkaluokkiin kuin alempiin", kirjoitti Suomen elintarviketyöläisten liiton toimitsija Kirsti Ryynänen v. 1973.

Kuitenkin juuri elintarvikealalla on liiton ansiosta saatu aikaan selviä korjauksia matalimpiin palkkoihin. Se tapahtui *poistamalla kokonaan 2. palkkaryhmä* syvässä palkkakuopassa olleilta maidonjalostusalalta ja einestehtailta. Tulos oli varsin tyydyttävä: palkka nousi jopa 200 mk/kk. Metallityöväen liitto on vuodesta 1971 toistuvasti vaatinut kahden alimman palkkaryhmän poistamista. Liitto oli mm. tämän vaatimuksen vuoksi lakossa seitsemän viikkoa vuonna 1971. Menestyksettä. Alimpien palkkaryhmien säilyttäminen on työnantajan kannalta niin edullinen, että työnantaja on ennen valmis lisäämään muutamia pennejä ylempiin kuin poistamaan alempia, totesi Edvin Salonenkin v. 1973.

Alempien palkkaryhmien poistaminen on vaatimuksena selvä ja helppo ymmärtää. Myös keskitetyn ratkaisun tiukoissa raameissa on palkkaryhmän poistaminen sittenkin yksinkertaisempi toteuttaa kuin vastaavan pennimäärän neuvotteleminen ylimääräisesti alemmille palkkaryhmille — siihen tuntuu työnantajalta viimeiseksi rahoja heltiävän. Mutta palkkaryhmien vähennys on kuitenkin vain väliaikaisesti vaikuttava silmänkääntötemppu, sillä ei yksinään käytännössä päästä tulokseen. Käytännön palkat lähtevät vain leijumaan yläpäässä yhä kauemmaksi ohjepalkoista ja uusia ryhmiä organisoituu vähennettyjen väliin.

Pieniä palkkoja onkin pyrittävä korjaamaan keinoin, joilla on pysyvämpi vaikutus.

Ohjepalkkojen tuntuva korottaminen mieluiten *käytännön ansiotasoa vastaavaksi* merkitsisi melkoista tasoitusta palkkaeroihin. Nimittäin jos ohjepalkkoja korotetaan kokonaisratkaisun yleiskorotusta enemmän, saavat ne työntekijät, joiden palkka on lähellä sopimuksen minimitasoa, yleiskorotusta suuremman palkankorotuksen. Ja jos vielä alempien palkkaryhmien ohjepalkkoja onnistutaan korottamaan enemmän kuin muita, matalapalkkaiset saavat huomattavasti tuntuvamman palkankorotuksen kuin muut.

Myös *työkohtaisuuslisien* sisäänvienti ohjetuntipalkkoihin merkitsee yleensä naisille ansiotason nousua, koska he muuten saattavat jäädä ilman tätä lisää. Työnantaja nimittäin maksaa työkohtaisuuslisää "pärstäkertoimen" mukaan, jolloin munalla töihin tulleet ovat etusijalla.

Hyvin suoraan palkkakuoppaan osuva keino on *erillisen tasokorotuksen* vaatiminen matalapalkkaiselle ryhmälle. Esimerkiksi Liikeliiton jäsenistö on arvioinut, että alan jälkeenjääneisyys teollisuuden keskituntiansiosta on 30 % ja esittänyt, että korjaus suoritettaisiin kahdessa vaiheessa, ensin 20 % ja sitten 10 %. Toistaiseksi liiton johto ei ole ollut valmis asettumaan tällaisten vaatimusten taakse.

Tasokorotus voidaan suorittaa niinkin, että koko palkansaajien määrästä leikataan *pienipalkkaisin neljännes* ja tälle neljännekselle varataan keskitetyn tes-ratkaisun yhteydessä *ylimääräinen korotus.* Korotuksen suuruus voi olla esim. 1 % kansantalouden palkkasummasta. Tällainen ratkaisu taas edellyttää keskusjärjestö SAK:lta halukkuutta matalapalkkaongelman ratkaisuun — halukkuutta joka siltä toistaiseksi siis on puuttunut.

Työehtosopimuksiin neuvoteltu *liukumatakuu* teollisuuden keskituntiansion mukaisesti pystyisi korjaamaan matalapalkkaisten jälkeenjääneisyyttä, etenkin jos se yhdistetään matalapalkkojen erilliseen tasokorotukseen.

Koska työnantaja pyrkii maksamaan naisille pienempää palkkaa väittämällä johdonmukaisesti, että naisten työ on "naistentyötä" eli hanttityötä, yksi ratkaisu on tietenkin *naisten töiden uudelleen arvostus.* Silloin ei tosin voida käyttää nykyistä menetelmää, joka lepää työnantajan aloitteen, hänen oman yksipuolisen arvostusasteikkonsa ja voitonhimonsa perustalla. Tavoitteena pitää olla esimerkiksi raskaan, henkisesti tainnuttavan ja erittäin epäterveellisen, suurta kestävyyttä vaativan liu-

kuhihna- ja vaihetyön sijoittaminen kahteen korkeimpaan palkkaryhmään. *Työnluokitusjärjestelmän yhteydessä* on joskus onnistuttu korottamaan naisten ansiotasoa, mutta silloin on työntekijäpuolelta jo vaadittukin suurta asiantuntemusta järjestelmän hienouksista ja vielä voimaa omien vaatimusten läpiviemiseksi. Työnluokitus ei nimittäin lankea työntekijöiden eduksi, jos työnantaja, kuten normaalisti käy, pääsee sanelemaan sovellutusehdot. Työnantaja ei suosittele mitään uutta palkkauksen määrittelyperustetta, ellei katso siitä olevan itselleen hyötyä. Toisaalta jo nyt on tullut tietoja siitä, että eräillä aloilla työnantajat ovat valmiita luopumaan koko työnluokitusjärjestelmästä. Syynä tähän on ollut yksinkertaisesti se, että työntekijäpuoli on perehtynyt luokitukseen riittävästi ja ryhtynyt voimakeinoin oikaisemaan sen puutteita.[1]

Matalapalkkaongelman korjausvaatimukset on tietenkin yhdistettävä sellaisiin tes-tavoitteisiin, jotka yleensä turvaavat palkkatyöläisten reaaliansioiden kasvun ja parantavat heidän asemaansa työntekijöinä ja yhteiskunnan jäseninä.

Mutta taistelu on tärkeä aloittaa omalta työpaikalta. Työelämässä on runsaasti esimerkkejä siitä, että samassa yrityksessä ja samalla toimialalla työskentelevien työläisten solidaarisuus pienempipalkkaisia kohtaan voi tuoda näille palkankorotuksen — ilman että muut työntekijät siinä mitään menettävät. Tällainen solidaarinen toiminta lujittaa työntekijöiden yhteisrintamaa, ja siihen voidaan yhdistää ja tuleekin yhdistää toiminta tulonjaon muuttamiseksi kokonaisuudessaan työntekijöille edullisemmaksi, niin yrityksen sisällä kuin koko yhteiskunnassa.

[1] Kirsti Ryynänen, Naisen asema työmarkkinoilla, 1973

5.2. *Tarkistusohjelma*

Kokonaisvaltainen matalapalkkatarkistus edellyttää suunnitelmaa, jonka mukaan tarkistus toteutetaan alakohtaisesti — ja mieluiten koko ammattiyhdistysliikkeessä.

Silloin on ensin määriteltävä matalapalkkaraja eli se palkkasumma, jonka alittavia palkkoja ei korjauksen jälkeen enää saa esiintyä. Käyttökelpoinen vertauskohde on teollisuuden keskituntiansio.

Otetaan jälleen esimerkiksi Elintarviketyöläisten liitto, joka jo vuonna 1972 esitti omaksi matalapalkkarajakseen 8 mk/t, mikä on 1380 mk/kk. Vuoden 1974 keskituntiansiot (ensimmäinen neljännes) teollisuudessa olivat 9,51 mk/t miehillä ja 6,82 mk/t naisilla. Sopiva matalapalkkaraja tuona ajankohtana olisi esimerkiksi voinut olla 9 mk/t, kuukausipalkaksi muutettuna 1550 mk. Ja hyvät ihmiset, miten pieni palkka sekin on!

Kohta ammattiyhdistysliikkeemme eheyttämisen jälkeen SAK:ssa perustettiin työryhmä, jonka piti valmistaa malli matalapalkkatarkistusten suorittamiseksi. Työryhmä toimi syksyllä 1970. Se myös valmisti kyseisen mallin, osittain ruotsalaisen esikuvan mukaan, alakohtaisten matalapalkkatarkistusten suorittamista varten.

Ehdotuksessa on neljä pääkohtaa.

1) Määritellään alakohtainen matalapalkka-raja.

2) Lasketaan *matalapalkka-vara* eli se summa jolla jälkeenjääneisyys matalapalkka-rajasta kurotaan umpeen. Toisin sanoen lasketaan se palkankorotus joka alalla on tarpeen, ettei jälkeenjääneisyyttä enää olisi. Tämä vara lasketaan yksilökohtaisten palkkatilastojen perusteella tai sovitulla likimääräismenettelyllä siten, että matalapalkkarajana pidetystä keskituntiansiosta vähennetään asianomaisen palkkaryhmän keskituntiansio. Tämän jälkeen erotus kerrotaan työntekijöiden säännöllisen työajan työtuntien lukumäärän ja ao. palkkaryhmän työn-

tekijämäärän tulolla.

3) *Liitot päättävät*, miten esim. kahden tai kolmen seuraavan tes-ratkaisun yhteydessä tämä matalapalkkavara käytetään vähimmäistuntiansion saavuttamiseksi. Tietty vähimmäisraja valitaan jo seuraavaa tes-ratkaisua varten.

4) Työntekijäin ja työnantajain keskusliittojen väliseen matalapalkkatarkistussopimukseen tulee sisältyä myös sopimuksen *tarkistus- ja korjausmahdollisuus* hinta- ja kustannustason muuttumisen varalta.

Työryhmän aikaansaannos haudattiin hiljaisuudessa. Myöhemmät "matalapalkkatyöryhmät", joita aina silloin tällöin ilmaantuu SAK:n ja STK:n välille tulopoliittista kokonaisratkaisua edeltävinä kuukausina, ovat olleet lähinnä muodollisuuksia. Matalapalkkatarkistus ei vielä milloinkaan ole esiintynyt keskitetyissä ratkaisuissa, lukuun ottamatta nk. UKK-sopimuksen vähimmäispalkkamääräystä. Vielä milloinkaan ei ole tehty vakavaa yritystä palkkaerojen pienentämiseksi ja pienipalkkaisten hädänalaisen aseman parantamiseksi.

5.3. "Ei ole varaa"

Matalapalkkojen tarkistus on tietenkin työnantajalle kallis juttu. Matalapalkkaisiahan on niin paljon, kaiken kaikkiaan työntekijöiden (kasvava) enemmistö, kun otetaan lukuun naisten lisäksi nuoret, vanhat, harjoittelijat, oppilaat, vammautuneet jne.

Työnantaja on myös pystynyt organisoimaan hyvin toimivan eripalkkaisuuden monenlaista syrjintää apunaan käyttäen. Näin on palkkahaitari kasvanut ja matalapalkkaisten jälkeenjääneisyys syventynyt.

Kaiken kaikkiaan: matalapalkkaisuus on työnantajien itselleen organisoima menetelmä säästää työvoimakustannuksia. On

luonnollista, että työnantajat suojelevat säästöpossuaan keinolla millä hyvänsä.

Tilastojen vääristelevä tulkinta, työläisten parjaaminen heidän hiljentämisekseen ja riviensä hajoittamiseksi, "olemme kaikki samassa veneessä" -propaganda ja suoranainen valehtelu kuuluvat sodan aseisiin.

Riipaiseva "ei ole varaa" on valitus, joka järkevien, "yhteisvastuuta tuntevien" työntekijöiden pitäisi ymmärtää ilman muuta. Tilastoilla valehtelu on hyvin suosittu keino. Joulukuussa 1974 porvarilehdet ja työnantajat julistivat, että palkkojen nousu oli ollut kovempaa kuin inflaatio ja työläisten palkkavaatimusliike "vastuutonta toimintaa", "turmiollista ja lyhytnäköistä". Palkkojen nousu oli kapitalistien tulkinnan mukaan ollut keskimäärin 11,8 % vuoden 1974 ensimmäisestä neljänneksestä, inflaatiovauhti taas arveltiin koko vuoden ajalle 12 %:ksi.

Mitä tarkoittaa keskimääräinen 11,8 %:n palkankorotus? Kalle Kapitalistilla on palveluksessaan 100 työntekijää, joista 50 saa 5 mk tunnissa, 20 saa 8 mk ja toiset 20 saa 10 mk tunnissa. K. Kapitalisti maksaa tilaston mukaan työntekijöilleen keskimäärin 6,60 mk tunnissa, vaikka yli puolet työntekijöistä saa vain 5 markkaa.

Se että tilastollinen palkannousu näyttää niinkin suurelta kuin 11,8 %, johtuu juuri noiden vastuuttomien, lyhytnäköisesti toimineiden työläisten panoksesta — jotka v. 1974 erityisen selvästi taistelivat liukumia myös työpaikkojensa matalapalkkaisille. Mutta ne alat, joilla on matalapalkkaisten enemmistö, jäivät liukumia vaille. Enemmistö palkkatyöntekijöistä sai siis paljon vähemmän eli juuri niin paljon kuin keskitetty ratkaisu antoi.

"12 prosentin inflaatio" herättää varmaan ihmetystä vähän jokaisessa. Vuoden 1974 tammikuusta syyskuuhun nousivat yksin ruokatarvikkeiden hinnat yli 20 %, asumiskustannukset 14 % ja esim. työmatkat 27,2 % — ja jo nämä prosentit merkitsevät palkansaajien enemmistölle huimaa elintason laskua. Syyskuun jälkeenkin tuli vielä hinnankorotusryöppy, jota halli-

tus sitten meikkasi kauniimpaan uskoon muutaman pennin väliaikaisella elintarvikkeiden hinnanlaskulla.

Porvarillinen taloustiede — toisin kuin marxilainen — on hämärä, moniselitteisten sanojen ja käsitteiden verkosto. Kapitalistien suussa se on salakieltä, joka tarkoittaa milloin mitäkin, sen mukaan miten kapitalistit haluavat. "Kustannuspaineen purkaminen" on käytännössä merkinnyt, ettei hallitus pysty hallitsemaan pääoman aiheuttamaa inflaatiota. "Kilpailukyvyn heikentymistä" on esiintynyt kumma kyllä kovasti siellä, missä pääomat ovat voimakkaimmin keskittyneet ja vientivoitot olleet suurimpia. Pysyvää sanastoa oleva "realisti" tarkoittaa henkilöä tai järjestöä joka haluaa turvata pääomien edut. "Kylmät taloudelliset tosiseikat" vaativat vuosi vuodelta työläisiä luopumaan elintasonsa parantamisvaatimuksesta, kuten paljon puhuttu "solidaarisuuskin".

Tämän salakielen avulla pääomapiirit käyvät kylmää sotaansa työläisiä, kaikkia palkkatyöntekijöitä vastaan. Pääomalla on käsissään 90 % lehdistöstämme, sen sana painaa eniten myös televisiossa ja radiossa. Valkeita, vaaleanpunaisia ja mustia valheita käyttäen pyritään osoittamaan työläisille, että he palkkavaatimuksineen ovat vastuussa inflaation kiihtymisestä, työllisyyden heikkenemisestä, yritysten kannattavuuden heikkenemisestä ja konkursseista. Me saamme sen kuvan, että ellei työntekijöitä olisi, talouselämä kukoistaisi hyvin ja ihmiset myös.

Ammattiyhdistysliikkeessäkin on esiintynyt viime vuosina "realisteja", joiden mielestä matalapalkka-alojen työntekijöiden aseman parantaminen siten, että matalapalkkaisten työntekijöiden palkkoja korotettaisiin markkamääräisesti enemmän kuin parempipalkkaisten, aiheuttaa "suuria vaikeuksia". "Ensinnäkin syntyy voimakas hintapaine suljetun sektorin (= kansainväliseltä kilpailulta suojatun sektorin) hinnoissa ja toiseksi matalapalkka-alojen työllisyys vaarantuu."[1]

Yllä olevat ajatukset osoittavat, että puhuja on jo valmiiksi eläytynyt *työnantajan* vaikeuksiin enemmän kuin työntekijän. Hän on tyytynyt "kylmiin" tosiasioihin, ei niihin jotka edustavat työntekijäin etua. Sen sijaan että povaa hintapainetta, hänen olisi pitänyt *vaatia* tiukkaa hintasäännöstelyä matalapalkka-alojen ja kaikkien muidenkin alojen ihmisten suojaksi. Ja vaatia lisäksi rikkaiden, korkeasti tuottavien alojen voittovarojen siirtämistä matalapalkkaisten tueksi esimerkiksi vientimaksujärjestelmällä.

Konkursseilla ja työttömyydellä pelottelu on myös työnantajien mörkötaktiikkaa, ei toki työntekijäin edustajan. Totta kai työnantaja-kapitalisti valittaa että kannattavuus huononee ja kilpailukyky heikkenee ym., jos hänen menojaan uhataan lisätä.

[1] SAK:n talouspoliittinen tutkimussihteeri Antero Tuominen Jyväskylän Talvessa v. 1974

5.4. Kokemuksia Ruotsista

Ruotsissa on 1960-luvulta lähtien korjattu matalapalkkaisten asemaa siten, että kaikille samansuuruisten äyrimääräisten korotusten lisäksi on matalapalkkaisille maksettu erilliskorotuksia. Teollisuuden naisten palkoissa tämä näkyy siten, että nämä palkat ovat 1950-luvun 70 prosentista nousseet 86 prosenttiin miesten palkoista (1972).

Kun järjestelmällinen korjauspolitiikka aloitettiin, Ruotsin työnantajat vaikersivat ja vaikertavat edelleen joka tes-kierroksella, että matalapalkkaisten alojen yritykset eivät pysty kantamaan ylimääräisen palkkapanoksen aiheuttamia kustannuksia. Tämä valitusvirsi on osoittautunut pelkästään taktiseksi, kahdellakin tavalla.

Ensinnäkin Ruotsin "solidaarinen" palkkapolitiikka on ollut leimallisesti samanlaista kuin meidän sosialidemokraattisten ay-johtajiemme sanelema palkkapolitiikka. Sillä ei ole lisätty palkkatulojen osuutta suhteessa pääomatuloihin vaan päinvastoin, palkkatyöläisten suhteellinen osuus kansantulokakusta on

pienentynyt kuten meilläkin. Vain työläisten keskinäistä palkkahaitaria on pienennetty ja siten, että neljästä palkkaluokasta on kolmannessa nyt 71 % työntekijöistä. Huomattavaa on, että samalla kun alimman palkkaluokan työntekijämäärä on vähentynyt, näin on käynyt myös ylimmän palkkaluokan kohdalla.

Toiseksi osallistuminen matalapalkkakorotuksiin ei ole vienyt ruotsalaisia yrityksiä konkurssiin, vaan nurin menneet ovat tehneet sen muista syistä. Esimerkiksi niistä sadasta ruotsalaisesta konepajayrityksestä, jotka joutuivat vuonna 1969 maksamaan suurimmat palkankorotukset (kokonaista 41,7 %), vain 15 oli lopettanut toimintansa vuoteen 1972 mennessä. Ne olivat kaikki erittäin pieniä yrityksiä ja vastasivat yhteensä kolmea prosenttia näiden sadan yrityksen kokonaistyöajasta. Sen sijaan menetettiin peräti 9,9 % työtunneista yritysten lopettamisen johdosta niiden konepajayritysten ryhmässä, joiden osaksi ei tullut lainkaan erillisiä matalapalkkakorotuksia. Yrityskuolemiin vaikuttivat siis ensisijaisesti muut syyt kuin palkkakustannusten nousu.[1]

Ruotsissa, Suomessa ja kaikissa kapitalistisissa maissa nämä syyt keskittyvät nimenomaan yhteen ilmiöön, kapitalistien keskinäiseen "vapaaseen" kilpailuun eli elinkeinoelämän monopolisoitumiseen, joka tallaa jalkoihinsa pienet ja keskisuuret yritykset. Suomessa ilmiötä ovat kohtalokkaasti kiihdyttäneet kapitalistit itse ajamalla maamme vapaakauppasopimukseen EEC:n kanssa. Sopimus merkitsee sitä, että yksipuolisesti kehittynyt, arka ja helposti haavoittuva elinkeinoelämämme on joutunut avoimeen kilpailutilanteeseen kansainvälisen suurpääoman kanssa. Sopimuksen suuresti mainostetut tullietu- ja tullisuojapykälät lankeavat nimittäin vain hyvinvoivien alojemme, etenkin puunjalostusteollisuuden hyväksi.

[1] Holger Olsson, Ruotsin Metalliteollisuustyöntekijäin Liitto, Solidaarinen tulonjako, 1973, Helsinki

5.5. *"Ei ole työvoimaa"*

"Minun pitäisi saada 9 markkaa tunnissa, ennen kuin haluaisin tulla takaisin Suomeen töihin", sanoi nuori perheenäiti-työläinen Yleisradion haastattelijalle kesällä 1974 Ruotsissa. Ja kertoi kuitenkin kaipaavansa kotimaahan.

Niin tekevät tukimuksen mukaan monet muutkin ruotsinsuomalaiset maastamuuttaneet. Noin neljäsosa eli 30 000 olisi valmis heti palaamaan Suomeen, jos olisi asuntoja, halvempi vuokrataso, korkeammat palkat, päivähoitoa lapsille — ja työtä siellä, minne asianomainen mieluimmin asettuisi asumaan.

Ruotsin pitkällinen taloudellinen hyvinvointi, joka vasta 1970-luvulla on kääntynyt laskuun, on käsittänyt myös työvoimapulan. Sitä on yritetty poistaa mm. värväämällä naisia työelämään, ja tämän onnistumiseksi on perhepoliittisten toimenpiteiden ohella jouduttu parantelemaan naisten palkkojakin. Narinastaan huolimatta työnantajat lienevät nähneet matalapalkkapolitiikassa oman etunsa, onhan sentään palkkaeroja pystytty säilyttämäänkin eikä tarkituksilla ole häiritty suurpääoman hyvinvointia.

Ruotsin nimellispalkkataso onkin sitten 100 % meidän tasoamme korkeampi ja sosiaaliset edut myös paremmat. Totta kai sinne mennään ansaitsemaan, varsinkin jos kotimaasta ei tahdo löytyä työtä eikä asuntoa. Vaikka tiedetään jo mennessä, että tulee monia vaikeuksia.

Näin on Suomi luovuttanut noin 200 000 työntekijää naapurille. Sama määrä on myös menettänyt kotimaansa ja kärsii katkenneiden siteiden ja outojen uusien olojen aiheuttamista vaikeuksista.

Taloudellinen suunnittelukeskus arvioi kesällä 1974, kun uusi maastamuuttoaalto näytti olevan syntymässä elinkustannusten kallistumisen ja heikon työehtosopimustason johdosta, että maamme työvoimatarjonta kääntyisi nollan alapuolelle vuoden 1987 paikkeilla. Tuona ajankohtana olisivat maatalouden ja metsätalouden työvoimareservit käytetyt ja maastamuut-

to ja heikko syntyvyys huolehtineet lopusta. Asiaan vaikuttaa sekin, että maastamuuttajat vievät mukanaan lapsensa, syntymättömätkin.

Jo vähän aikaisemmin olivat työnantajat aloittaneet valituksen, että meillä vallitsee työvoimapula. Ihanteilleen uskollisina he syyttivät työläisiä: työläisiltä puuttuu "työmoraali" ja "halu olla työpaikalla", he ovat pinnareita, laiskureita, sosiaaliturvan varassa vetelehtijöitä. Syytteet perustuivat viime vuosina tapahtuneeseen työstä poissaolojen lisääntymiseen ja pelkoon, jonka ilmassa leijuva todellinen työvoimapula työnantajissa on herättänyt.

Työnantajat elävät voitonhimonsa vääristämässä kuvittelujen maailmassa. Tähän asti voittopotin kasvattaminen on sujunut ihmeen tasaisesti, työvoimareservejä on riittänyt muillekin jakaa, työttömyys on hoidellut loput, palkkamenoja on voitu pienentää suhteessa voittoon ja ay-liikkeen ylin johto on ollut suurin piirtein "yhteistyöhaluinen". Mutta kun kulta-aika nyt näyttää olevan ohi, työnantajat osoittavat itku kurkussa työläisiä: siinä syylliset!

Totuus on toinen. Pääoma ja porvarillinen valtio ovat hoidelleet kansamme asiat siten, että suuret liikeyritykset ja liikepankit voivat hyvin, mutta kaikki muut — ehkä piispoja, kenraaleja ja Hymy-lehden toimittajia lukuun ottamatta — enemmän tai vähemmän huonosti.

Työvoimapula? Meillä on pulaa työntekijöistä siellä, mihin ei enempää ihmisiä mahdu asumaan, kun ei ole asuntoja — muualla esiintyy työttömyyttä. Meillä on työvoimapulaa aloilla, joilla maksetaan sikamaisen huonoja palkkoja (myymälöissä, tekstiili- ja vaatetustehtaissa, kuljetusalalla, useissa toimihenkilötason tehtävissä . . .) ja aloilla, joiden ammattimiehet ovat menneet Ruotsiin tai joilla työterveysolot ovat kehnot ja työ erittäin raskasta palkkaan nähden. Tämänkin pulan rinnalla on työttömyyttä. Vuoden 1974 lopulla arvioitiin, että pian olisi noin 5 000 työläistä yksin mekaanisen puun alalla pakollisella palkattomalla lomalla tai työttöminä.

Miten todellista on työvoimapula, jos samaan aikaan on kymmeniä tuhansia työttömiä?

Pinnareita? Kapitalistisenkin maailman mittapuiden mukaan suomalaiset työnantajat ovat erityisen törkeällä tavalla laiminlyöneet työläisten työterveydenhuollon ja työsuojelun. Näiden laiminlyöntien sekä sairaanhoitomme kieroutumien johdosta suomalaiset aikuiset ovat kapitalistisen maailman sairaimpia. Maassamme on noin miljoona pitkäaikaisesti sairasta tai työkyvytöntä ihmistä. Päivittäin sairastuu lisäksi 50 000 ihmistä, joista työtapaturmien takia noin puolet. Ammattitautien ja -sairauksien määrä on valtavasti noussut ja nousee koko ajan. Suomalaisten keski-ikä on kääntynyt laskuun, mikä toistaiseksi on ainutlaatuista maailmassa.

Epäterveelliset työolot, hiostus, työn muuttuminen yhä yksitoikkoisemmaksi ja raskaammaksi, työajan piteneminen niin, että itse asiassa taas teemme yhtä pitkää työpäivää kuin vuosisadan alussa, tietoisuus siitä, että työn tulokset menevät kapitalistin hyväksi eikä työläisten — siinä syitä jotka lisäävät poissaoloja.

Entä tuleva, ennustettu työvoimapula?

Syntyvyys on useamman vuoden ajan ollut laskussa, tosin v. 1974 alkoi uusi pieni nousu. Lääkintöhallituksen tilastot (1973) kertovat, että lapsen saamisesta luopuvat ne, joilla on huonot taloudelliset ja sosiaaliset olot. Näistä syistä turvautui v. 1973 aborttiin 71,4 % kaikista abortinhakijoista. Aborttipotilaiden keskimääräiset kuukausitulot olivat 900 mk/kk, kun taas äitiysneuvoloiden asiakkaiden 1300 mk/kk. Aborttipotilaiden aviomiesten tulot olivat keskimäärin 500 mk pienemmät kuin äitiysneuvoloiden asiakkaiden aviomiesten.

Tilastot antavatkin aihetta seuraavaan vihjeeseen työnantajalle: 400—500 mk:n suuruinen, vuoden 1973 tasosta laskien inflaatiolta suojattu palkankorotus voi vaikuttaa edullisesti työvoimatilanteeseen 1990-luvun alussa.

Syntyvyyden lisäämiseen tähtäävä väestöpolitiikka onkin vastuutonta toimintaa, ellei lasten ja heidän perheidensä toimeentulosta tahdota huolehtia. Työnantajat ovat suhtautuneet kielteisesti siihen, että osallistuisivat v. 1974 pidennetyn äitiys-

loman kustannuksiin, ja pelkän äitiyspäivärahan turvin eivät pienipalkkaiset voi käyttää koko äitiyslomaa hyväkseen. Tuntuisi luonnolliselta, että työnantaja näkisi velvollisuudekseen osallistua lasten päivähoidon kustannuksiin — ja ilman että tuo osallistuminen on poissa työntekijöiden palkkakukkarosta! Jälleen vihje työvoimapulaan järkevästi suhtautuville työnantajille: ehdottakaa STK:lle, Elinkeinoelämän valtuuskunnalle, KOP:lle ja PYP:lle sekä kokoomuslaisille kansanedustajille sellaisen verolain aikaansaamista, joka siirtää työnantajien voittovaroja valtion ja kuntien käyttöön päivähoitolaitosten perustamista ja ylläpitoa varten.

Mutta mitä tekevät työnantajat? Kun työvoimapulasta alkaa vähitellen tulla todellisuutta, kapitalistien omin käsin luomaa todellisuutta, työnantajat alkavat puhua ulkomaisen työvoiman maahan hankkimisesta.

Se on ajatussuunta, joka täydellisesti paljastaa työnantajien vastuuttomuuden suomalaisen työvoiman tilasta, suomalaisten työläisten hyvinvoinnista, jopa suorastaan olemassaolosta.

Työnantajilla on epäisänmaallisille ajatuksilleen runsaasti esikuvia EEC-maissa, joissa tällä hetkellä on 12 miljoonaa siirtotyöläistä, sekä Ruotsissakin. Ulkomainen työvoima on halvinta. Ulkomaiset työläiset ovat heikoimpia taistelijoita ja etujensa puolustajia. Ulkomaalaisten aiheuttamat suuret sosiaaliset rasitukset voidaan nekin sälyttää muiden kuin työnantajien maksettavaksi. Ja suomalaisten työläisten on sitä vaikeampi taistella toimeentulonsa puolesta, mitä enemmän on halvempia työläisiä tarjolla.

Tämä työnantajien unelma on työläisten, ammattiyhdistysliikkeen voimakkaasti torjuttava.

Suomalaisten kapitalistien on aika oppia, että työvoiman saatavuus on turvattavissa vain siten, että työoloja, palkkausta ja sosiaalisia etuja parannetaan. Palkkatason nostaminen on näistä toimenpiteistä kiireisimpiä.

Työläiset taas tietävät, että tasa-arvoinen oikeus työhön, turvalliseen toimeentuloon, koulutukseen ja kulttuuriin tulee vasta kun työläiset vapautuvat kokonaan kapitalisteista ja ottavat tuotantovälineet omaan haltuunsa.

6. MATALAPALKKAISTEN ALOJEN YHTEISTYÖ ON VÄLTTÄMÄTÖNTÄ

Kukaan ei enää periaatteessa viitsi ääneen vastustaa samapalkkaisuutta, se tuntuu sopimattomalta mustimmankin porvarin korvissa. Ammattiyhdistysliikkeen oikeistolaisimmat johtajatkin ovat halunneet pysyä tässä suhteessa ajan tasalla. Riipaisevat puheet matalapalkkaisten vaikeasta asemasta ovat kuuluneet heidän ohjelmistoonsa aina, kun on valmistauduttu työehtosopimusratkaisuun ja tyytymättömät ihmiset on saatava aisoihin ja sopuisalle tuulelle.

"Palkkaliiketoimintamme tavoitteet eivät ole saavutettavissa ilman hintapainetta. Toisaalta ei myöskään ole oikein se, että hintatason kehitystä pidetään kurissa kaupan työntekijäin palkkatason kustannuksella. Tällainen ajattelutapa ei myöskään anna katetta ammattiyhdistysliikkeen tavoittelemalle solidaariselle palkkapolitiikalle."

Kuka se siinä niin jämerästi — ja samalla niin epäselvästi — juttelee? Kukapa muu kuin Liiketyöntekijäin liiton silloinen puheenjohtaja Happonen vuoden 1971 syksyllä jäsenistön juhlassa. Liiton johto on kuitenkin jättänyt kaupan työntekijät syvään palkkakuoppaan ja välttänyt järjestelmällisesti alan palkkatason korjauksia. Keväällä 1973 liitto ei edes suostunut ilmaantumaan neuvottelupöydän ääreen kahden muun matalapalkkaisten liiton, Elintarviketyöläisten ja Tekstiili- ja vaatetustyöväen liiton ehdotettua yhteisiä toimenpiteitä matalapalkkaongelman korjaamiseksi tes-ratkaisun yhteydessä.

SAK:ssa ovat hallituksen vähemmistöryhmään kuuluvat

kommunistit vaatineet kierros kierrokselta konkreettisia toimia matalapalkkaisten hyväksi. Vaatimukset ovat jääneet vaatimuksiksi, sillä SAK:n hallituksessa päätetään lähes kaikki tärkeät asiat äänestämällä, jolloin enemmistön kanta voittaa. Tunnusomaista kokonaisratkaisujen valmistelulle on ollut se, että sosialidemokraatit ovat kaihtaneet työehtosopimustavoitteiden yhteistä valmistelua ensinnäkin yhdessä jäsenistön kanssa ja toiseksi yhdessä SAK:n kommunistien kanssa ennen työnantajan edustajien luo menemistä. Käytännössä enemmistöryhmä on suunnitellut kokonaisratkaisut STK:n neuvottelijoiden ja hallituksen edustajien kanssa kaikessa rauhassa ennen SAK:n ja STK:n virallisia yhteisiä tes-neuvottelukokouksia ja tietenkin myös niiden välillä. Viralliset neuvottelut ovat muodollisia seurustelukokouksia, joissa konkreettisiin tuloksiin ei ole tarkoituskaan päästä; ne pidetään ettei vähemmistöryhmä (kommunistit) pääsisi väittämään jääneensä kokonaan neuvotteluista ulkopuolelle. Tyypillistä on ollut, että tulopoliittinen virkamieskin asioi vain enemmistöryhmän kanssa. Kun neuvottelutilanteen osatekijät — STK:n, Suomen Pankin, hallituksen, MTK:n näkemykset punnittuna SAK:n jäsenistön taholta tulevaa painetta vastaan — ovat kypsyneet, ratkaisu esitellään SAK:n hallituksen kommunisteille ota tai jätä -pakettina. Asia päätetään hallituksen kokouksessa äänestystuloksella 14—8, jolloin kommunistien valmistama, jäsenistön esittämien vaatimusten pohjalta muodostettu ratkaisuesitys luonnollisesti häviää.

Näin on käytännössä tehty sitä nk. solidaarista palkkapolitiikkaa, joka on johtanut tulo- ja omaisuuserojen kasvuun ja työläisten keskinäisen palkkahaitarin levenemiseen, edesauttanut vientikapitalistien ja muiden kapitalistien hyvinvointia, antanut pontta inflaatiolle. Näin on edesautettu kehitystä, jonka mukana matalapalkka-alat ovat laajenneet ja matalapalkkaisten joukkojen jäsenmäärä kasvanut.[1]

[1] Keväällä 1975 saatiin tulopoliittisen kokonaisratkaisun tarkistusfarssin tuloksena aikaan vähimmäispalkan korotus, joka merkitsi ansionnousua 12 000 —15 000 työntekijälle maassamme. Uusi vähimmäispalkkaraja on 6,30 mk/t, pyöreästi 1080 mk/kk. Samalla erot kasvoivat palkkahaitarin toisessa päässä.

Naisvaltaisten ja muiden matalapalkkaisten alojen ja ryhmien yleensä heikko taistelukyky on auttanut ylläpitämään tilannetta. Kun alat itse — muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta — eivät aja voimalla asiaansa ja kun keskusjärjestön vastuulliset pääneuvottelijat eivät halua ottaa sitä omakseen, sitä ei aja juuri kukaan. Näin on tähän asti ollut.

Nimenomaan naisten kohdalla voimien yhdistämistä vaikeuttaa selvästi se, etteivät miehet eivätkä juuri naisetkaan ole valinneet matalapalkkaisten naisten vastaaviksi työntekijöiksi, toimitsijoiksi, neuvottelijoiksi naisia. Miehet eivät useimmiten tee teollisuudessa eivätkä palveluammateissakaan naisten töitä, niitä tekevät vain naiset. Vain naiset voivat siis tuntea alansa ongelmat juurta jaksain. He tuntevat myös ne tyypillisesti naisten ongelmat, joista miehillä usein ei tunnu olevan tietoakaan ja jotka vaikuttavat voimakkaasti naisten mahdollisuuksiin osallistua ammattiosastonsa ja liittonsa toimintaan. Toisaalta näyttää ilmeiseltä, että naiset ovat koottavissa työpaikoilla ja ammattiyhdistysliikkeessä parhaiten sellaisten naisten ympärille, jotka nousevat heidän keskuudestaan, joihin he voivat tuntea luottamusta. Näin valittuihin naisiin kohdistuu myös naisten joukoista suorempi paine, he ovat suoremmassa vastuussa "omilleen" kuin miehet, jotka lähes väistämättä ovat muilta kuin naisten aloilta. Naisten valitsemilla naisilla ei ole mahdollisuutta tinkiä naisten etujen ajamisesta niin helposti kuin se tähän asti on näyttänyt käyvän monelta mieheltä.

Naisten joukkojen paine kentältä suoraan ylimpiin neuvottelijoihin on tämäntapaisista syistä ollut tähän saakka heikko. Tietämättömyys naistyöntekijöiden työhön ja elämään liittyvistä ongelmista vaikeuttaa lisäksi niidenkin toimintaa, joilla olisi hyvää tahtoa ja solidaarisuutta. Asiantuntemattomuus estää esimerkiksi näkemästä, mikä on syrjintää ja mikä ei. Niin syrjintätapaukset jäävät syrjittyjen omaksi tiedoksi ja kokemukseksi. Ei ole aivan harvinaista kuulla valistuneen ay-toimitsijankin sanovan, että naisten syrjintää ei enää ole, se loppui kun erilliset naisten ja miesten palkkataulukot poistettiin. Asiantuntemattomuus estää myös ay-liikkeen johtajia nostamasta esiin vaati-

muksia, jotka keskeisesti parantaisivat naistyöläisten asemaa. He eivät osaa valita oikeita tavoitteita, eikä heillä ole tarkkaa tietoa siitä missä muodossa tavoitteet on ajettava läpi.

Vain naistyöntekijöillä ja heidän naissukupuolta olevilla edustajillaan on välittömästi hallussaan kaikki nämä tiedot. Se on kiistämätön tosiasia, johon vaikuttaa koko kapitalistisen kulttuurimme perintö ja siihen liittyen vielä oman työväenliikkeemmekin perinteet: naiset kun ovat ajaneet omia etujaan tähän asti omissa naisten järjestöissään, minkä asiantilan miehetkin ovat siunanneet ja vakiinnuttaneet keskittyen "yleispolitiikan" hoitamiseen.

Matalapalkkaisuus on kasvanut suureksi talouspoliittiseksi, ammattiyhdistyspoliittiseksi ja yleispoliittiseksi kysymykseksi. Se koskettaa suuria joukkoja, jotka ovat heräämässä poliittiseen tietoisuuteen. On ennustettavissa, että se matalapalkkaisia väheksyvä, heitä tietämättömyydessä ja hiljaisuudessa pitävä taktiikka, jota työnantajan etuihin eläytynyt sosialidemokraattinen johto monessa ammattiliitossa on ajanut, on tulemassa matkansa päähän. Naisista ei enää selvitä muutamalla halvalla sutkauksella, pyöreillä lauseilla ja muutamalla lupauksella. He ovat alkaneet vaatia perusteluja ja tekoja.

Naisvaltaisten alojen yleensä heikko poliittinen tietoisuustaso, heikko taistelukyky, naisten poissaolo päättävistä elimistä, matalapalkkaongelman vasta äskettäin tapahtunut tiedostaminen ongelmaksi ja ammattiyhdistysliikkeen ylimmän eli sos. dem. johdon asenne kaikkina nk. solidaarisen palkkapolitiikan vuosina on kuitenkin aikaansaanut sen, ettei matalapalkkaisten alojen yhteistyötä ole vielä ammattiyhdistysliikkeessä nähty.

Julkilausuma-aste on toki jo saavutettu. Keväällä 1974, kun SAK oli johtamassa jäsenistöään kaksivuotiseen kokonaisratkaisuun, joka tiesi erittäin vaikeita aikoja nimenomaan pienipalkkaisille, seitsemän SAK:n jäsenliittoa jätti viisi minuuttia ennen sopimuksen allekirjoittamista SAK:lle kirjelmän, jossa SAK:ta vaadittiin pyrkimään tuloerojen tasaamiseen. Näistä samoista liitoista kuitenkin Liikeliitto, Tekstiili- ja vaatetustyöväen liitto, Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan, Auto- ja kuljetusalan ja Maaseututyöväen liitot olivat kaiken aikaa tukeneet SAK:n sos.dem. johtajien pyrkimyksiä kaksivuotiseen, matalapalkka-aloja syrjivään sopimukseen. Näiden liittojen — jotka ovat sosialidemokraattien johtamia — taholta vetoomus oli pelkkä ele oman julkisivun puhdistamiseksi.

Järjestelmällisten, tuntuvien parannusten aikaansaamiseksi matalapalkkaisille tarvitaan näiden alojen liittojen yhteistyötä. Niiden on sovittava yhteisistä tavoitteista, aikataulusta ja painostuskeinoista. Ilman näiden liittojen yhteistoimintaa, jota toivottavasti vielä muut, vahvemmat liitot tukevat, ei SAK:n enemmistöryhmä rohkene ryhtyä painostamaan pääomaa ja hallitusta.

Ammattiliiton johto taas on jäsenistön välittömästi valittavissa. Jollei se kuuntele jäsenistön tahtoa, se on vaihdettava, Sama pätee tietysti myös SAK:n johtoon.

Mutta matalapalkkaisten naisten yhteistyö työpaikalla on se lähtökohta, josta suuret muutokset alkavat.

7. MITÄ NAINEN VOI TEHDÄ

Lenin puhui kaksinkertaisesta sorrosta, joka kapitalismissa kohdistuu ihmiskunnan naispuoliseen osaan. Hän tarkoitti sillä pääoman harjoittamaa sortoa, johon naisten kohdalla liittyy kotiorjuus.

Kun nainen pyrkii vapautumaan kaksinkertaisesta sorrostaan, hänellä on edessään yleisesti ottaen monimutkaisempi tehtävä kuin vastaavasti työväenluokan miehellä.

Hänen on vapauduttava siitä historian taakasta, joka saa hänet itsensäkin pitämään itseään huonompana, halvempana, hiljaisempana kuin muut. Naisen on lakattava halveksimasta itseään, hänen on rakennettava itselleen uusi itsetunto.

Hänen on saatava miehetkin vakuuttuneiksi siitä, että hän on samanarvoinen, että hänen vaatimuksensa ja itsetuntonsa ovat oikeutettuja.

Tästä seuraa luonnollisesti vaikeuksia. Perheen pienoismaailmassa naisen heräävä itsetunto ja siitä seuraava kapinointi aiheuttavat ristiriitoja ja myrskyjä, sillä mies on myös oman kasvatuksensa ja kapitalistisen maailman asenteiden uhri. Lukemattomissa työläisperheissä, missä sekä mies että vaimo ovat ansiotyössä, naiset käyvät epätasaista kamppailua oikeudesta olla vuoropäivinä vapaana perhevelvollisuuksista, oikeudesta mennä illalla kokoukseen, huvittelusta puhumattakaan. Tuhansissa perheissä taistelu on naisen kannalta toivoton, mies ei luovu oikeuksistaan liikkua perheen ulkopuolella ja levätä kotona. Sadat naiset ovat omakohtaisesti kokeneet, että on helpompi saada aikaan pari uutta naisen asemaan vaikuttavaa lakia kuin muuttaa yksi aviomies.

Siksi ei kannata hakata päätään seinään kotona. On lähdettävä, vaikka se on vaikeaa.

Mutta ei pidä siirtää katkeruuden tunteita miespuolisiin tovereihin ammattiosastossa ja työpaikalla. Se on naisten taholta erehdys. Miehiä ei saada moittimalla samaan rintamaan, he tulevat kun näkevät että naiset ovat hyviä taistelijoita ja työtovereita.

On muistettava, että miehiä painaa huono omatunto, tietoisuus siitä että he eivät ole (eivät ainakaan riittävästi) luopuneet kapitalismin perinteiden heille suomista pikku mukavuuksista perheessä ja pikku etuoikeuksista muualla elämässä. Myös miehet on kasvatettava voittamaan vanhat asenteet itsessään. Sekin on osa naisten vapautumiseen liittyvää poliittista työtä, jossa naisilla itsellään on ratkaiseva osuus.

Naiset on kasvatettu perheenjäseniksi, hoivaajiksi. Siitä on haittaa, mutta myös hyötyä. Suuret naisjoukot tulevat työpaikoille jo nuoruutensa ohittaneina, suoraan omasta perheestään. Heillä ei ole kokemusta muusta ryhmätoiminnasta kuin siitä joka perheessä tapahtuu, he eivät ole kokeneet suuremman ryhmän yhteistunnetta. Se on heille opetettava. Kun naiset viimein tulevat mukaan, kun he ovat työpaikalla oppineet solidaarisuuden alkeet, kun he ovat esim. puolustaneet yhtä työntekijää keskuudestaan työnantajaa vastaan tai heidät on koeteltu palkkataistelussa, he tuovat yhteiseen toimintaan välittömyyttä ja lämpöä sekä vastaheränneen taistelutahdon päättäväisyyttä, joka jo saatujen kokemusten mukaan yllättää kauan mukana olleet miestoveritkin.

Tämä ei ole sanoilla leikkimistä. Naisten aseman nopea kurjistuminen sekä työntekijöinä että "kotiorjina" — on muistettava että toimeentulon tiukkeneminen pakottaa myös lisäämään kotityön määrää, vaikka samalla tehdään täysi työpäivä — tekee heräämisen rajummaksi, sitten kun se tapahtuu. Tyytymättömyyden syitä on niin monia — ja niin painavia.

Miten naisten keskinäisen solidaarisuuden tulee ilmetä? Tietenkin voimien yhdistämisenä työpaikalla ja ammattiosastossa yhteisten etujen ajamiseksi. Mutta tarkemmin sanoen myös niin, että naiset tukevat toisiaan, kasvattavat toisiaan, valitsevat toisiaan vastuullisiin tehtäviin. Se on naisten itsensä tehtävä, muuten se jää tekemättä.

Tilannehan on se, että yleinen suhtautuminen niin työväenliikkeessä kuin muuallakin ei vielä edellytä, että naiset osallistuvat vastuullisiin tehtäviin. Tämä on johtanut siihen, etteivät naiset itsekään odota osallistuvansa vastuuseen. Kun miehet eivät näe juuri milloinkaan vastuullisissa tehtävissä menestyviä naisia, siksi ettei niissä hommissa ole naisia, he kuvittelevat ettei niihin voi naisia valitakaan. V. 1974 SAK:n koko kentässä oli liittojen palveluksessa 560 toimitsijaa. Näistä oli naisia 40. Naisten vallassa on tuoda tähänkin asiaan muutos.

"Ei ole päteviä naisia. Ja jos joku on, hän ei voi perheen takia matkustaa tai tehdä niin paljon työtä kuin mies." Tämän väitteen on varmaan jokainen nainen kuullut miestovereiden suusta, kun naisten vähyyttä vastuullisilla paikoilla on ihmetelty.

1. "Ei ole päteviä naisia." Ei ole eikä tule olemaan, elleivät naiset ala opiskella ay-poliittisia ja yleispoliittisia asioita, luottaa itseensä ja toisiinsa ja valita toisiaan vastuullisiin tehtäviin,

niin että miehetkin näkevät, että he siihen pystyvät.

2. "Naiset eivät voi omistautua työlleen tai luottamustehtävälleen niin kuin mies." Eivät voi eivätkä tule voimaan, elleivät he ala itse raivata tieltään osallistumisen esteitä. Ja toiseksi: elleivät he saa miehiä työväenliikkeessä uskomaan, että perhe-elämä koskee molempia sukupuolia, että lapset ovat yhteisiä ja vastuu heistä yhteinen.

Kotityö on yksi osallistumisen esteistä. Naiset tekevät keskimäärin 2—3 tuntia pitemmän työpäivän kuin miehet, jos ovat perheellisiä. Kotitöiden jakaminen miehen kanssa on asia, joka voi onnistua tai epäonnistua. Kotitalouspalvelujen vaatiminen yhteiskunnalta on asia, joka ennen pitkää onnistuu. Tarvitaan halpaa valmista ruokaa, halpoja nopeita pesuloita jne. Nämä tosin ovat asioita, joita voidaan järjestää kaikille tarvitseville vasta sosialismissa, mutta niille voidaan valmistaa tietä jo nyt, esim. korttelikohtaisesti kaupungeissa.

Lasten hoito sitoo naisia. Yhteiskunnan on järjestettävä lasten hoito sinä aikana kun vanhemmat ovat töissä, se on ollut työväenliikkeen vaatimus jo viime vuosisadalla. Porvarit ja työnantajat tulevat taipumaan työläisnaisten hellittämättömien vaatimusten edessä. Mutta myös omat miehet on saatava taipumaan, mieluummin hyvällä. Niille, joiden lastenhoito ei järjesty kotona esim. kokouksen aikana, on hoito järjestettävä kollektiivisesti ammattiosaston puitteissa. Lastenhoitovuoron tulee olla kiertävä, että kaikki voivat osallistua yhtä paljon myös kokouksiin.

Hämmästyttävän monet työläisnaiset kertovat, ettei heidän aviomiehensä päästä heitä "ulos", kokouksiin tai opiskelemaan. Hämmästyttävän monet naiset elävät edelleen kotinsa seinien sisällä alkukantaisen hirmuvaltiaan alaisena, toiset vain hiukan itsekkään, hiukan mukavuudenhaluisen miehen kumppanina — eivätkä pääse ulos. Taloudellinen riippuvuus pakottaa heidät ehkä taipumaan ja pysymään aloillaan. Näihin miehiin pitäisi ammattiyhdistysliikkeen tarttua kasvattajan ottein. Ammattiyhdistysliike tarvitsee jokaisen jäsenensä aktiivisen osanoton. Me emme salli työnantajan enää estää työläisiä järjestäytymästä ja käymästä kokouksissa — sallisimmeko sitten vanhojen asenteiden jarruttaa kehitystä omassa keskuudessamme?

Naiset ovat usein varsin tietämättömiä, heiltä puuttuu kiinnostus yhteiskunnallisia asioita kohtaan. Heiltä — kuten niin monilta muilta kapitalistisen yhteiskunnan jäseniltä — puuttuu usein jopa alkeistiedot ammattiyhdistystoiminnasta, talouspolitiikasta ja muusta politiikasta puhumattakaan. Naisille on annettava nämä alkeistiedot, heidät on pantava opiskelemaan. Heidät on ohjattava ay-kursseille vaikka tietyn kiintiön mukaan ammattiosastoittain. Heille on perustettava opintokerhoja, joissa he perehtyvät työväenluokan tieteelliseen maailmankatsomukseen. Mitä paremmin he oppivat perusasiat ja peruskäsitteet, sitä paremmin he pystyvät analysoimaan oman asemansa taustan ja näkemään toimintansa syyt ja tavoitteet. Heistä tulee tietoisia taistelijoita, sillä oman itsensä tajuaminen yhteiskunnan valtavassa syiden ja seurausten ketjussa on vapauttava elämys, niin oudolta kuin se kuulostaakin. Ihmisen joka näkee mistä hänen vaikeutensa johtuvat, ei tarvitse enää syytellä niistä vain itseään tai lähimmäisiään. Hän näkee myös ne keinot, joilla hänenkin vaikeutensa voidaan poistaa.

Ammatillinen ja poliittinen järjestäytyminen on välttämätön askel. Vain siten naiset voivat murtaa noidankehänsä: kun naiset eivät aja etujaan, kukaan ei aja heidän etujaan, että he edes pääsisivät niitä ajamaan. Työläisten joukkovoima on se voima, joka pystyy muuttamaan eriarvoisuuden tasa-arvoisuudeksi. Siihen me lisäämme Leninin sanat: "Ilman naisia ei voi olla oikeaa joukkoliikettä. Proletariaatti ei voi saavuttaa täydellistä vapautta valloittamatta täydellistä vapautta naisille."

Näin erottamattomasti kuuluu taistelu naisten aseman parantamiseksi koko työväenluokan taisteluun riistosta vapaan, sosialistisen yhteiskunnan puolesta.

8. MITEN JÄRJESTÄYDYTÄÄN

1. Yksin ei voi ajaa etujaan, on järjestäydyttävä.

Jos työpaikalla ei ole ketään joka tietää, mihin liittoon pitäisi liittyä jäseneksi, on soitettava SAK:hon (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö), 90/750 296 ja kysyttävä asiaa järjestöosastolta.

Kun oikea liitto selviää, soitetaan liiton toimistoon tai sen aluetoimistoon. Jos on hiukankin suuremmasta työpaikasta kysymys (3—5 työntekijää), on pyydettävä liiton toimitsija työpaikalle käymään. Täytetään liittymiskaavake ja jos työnantaja ei suostu perimään jäsenmaksuja suoraan palkasta, sovitaan että joku työntekijöistä hoitaa jäsenmaksujen keräämisen. Jäsenmaksu on 1 % tai muutaman kymmenesosan enemmän kuukausipalkasta.

Liiton toimitsijan velvollisuuksiin kuuluu selvittää työntekijöille, miten he voivat toimia etujensa valvomiseksi ja ajamiseksi työpaikalla.

2. Työntekijät perustavat työhuonekunnan, joka kuuluu paikalliseen ammattiosastoon. He valitsevat työpaikkansa luottamusmiehen ja työhuonekunnan puheenjohtajan ja sihteerin.

Luottamusmiehen valinnasta tehdään ilmoitus työnantajalle ja ammattiosastolle. Luottamusmies saa kaikki tarpeelliset tiedot liitolta, ainakin pitäisi saada. Hänen pitää päästä luottamusmieskurssille. Työhuonekunnan on hyvä valita opintosihteeri ja perustaa opintokerho, jossa muutkin työntekijät hankkivat välttämättömät perustiedot. Näin he ovat luottamusmiehen tukena ja pystyvät todella ajamaan etujaan. Työnantaja ei arvioi tilannetta luottamusmiehen puhetaidon, vaan työntekijäjoukon voiman, ts. aktiivisuuden ja tiedon tason mukaan.

3. Monen ammattiliiton toimitsijat elävät edelleen siinä kuvittelussa, että he yksin tietävät, mikä työntekijöille on hyväksi. Näin on laita niissä liitoissa, joissa "kenttä" ei ole häirinnyt toimitsijoita vaatimuksillaan.

Monet naiset ajattelevat, ettei hyödytä käydä kokouksissa,

ettei kokouksissa käyminen auta heitä paremmille palkoille, parempiin työoloihin.

Tämä tunne on varmaan aiheellinenkin, jos kokouksissa kävijöitä on muutenkin vain vähän ja naiset itse istuvat tuppisuina. Liiton toimitsija saa sen käsityksen, että työntekijät ovat osaansa tyytyväisiä. Toimitsija kertoo vaikutelmansa liiton johdolle, joka ei sen jälkeen ehkä tunne tarvetta tehdä mitään työntekijöiden hyväksi.

Sinun ongelmistasi ei kukaan voi tietää, ellet sinä niistä kerro. Toimitsija ei voi tietää, mitä vailla olet, mitä mieltä olet, ellet sitä sano. Jos haluat että toimitsija myös uskoo kertomasi, pidä huoli siitä, että työpaikkasi työntekijät kaikki käyttävät puheenvuoron asiasta.

On myös tärkeää, että toiset työntekijät kuulevat sinun ja työpaikkasi ongelmista. Heillä voi olla samoja ongelmia, mutta he eivät ole huomanneet tai rohjenneet ottaa asiaa puheeksi. Naisvaltaisten alojen ja työpaikkojen ongelmat ovat olleet niin vähän koko ammattiyhdistysliikkeen keskustelussa ja vaatimustoiminnassa esillä juuri siksi, että naiset ovat jääneet pois kokouksista tai istuneet niissä ujoina ja hiljaa.

4. Vielä kerran: on erittäin tärkeää että naiset tukevat niitä naisia, jotka he ovat keskuudestaan valinneet luottamustehtäviin. Lähes kaikilla naisilla on rasitteina arkuutta ja itsetunnon puutetta, niilläkin jotka hammasta purren yrittävät ajaa tovereidensa asioita.

Toiseksi: vastuu on uskallettava ottaa. Naiset ottavat mukisematta vastuun perheistään ja huollettavistaan, se on myös otettava työtovereista — heidän opinnoistaan, työsuojelusta, palkka-asioista jne. Vastuun kantamiseen oppii.

5. Ammatillinen järjestäytyminen opettaa järjestäytyneen toiminnan aakkoset. Joka haluaa olla johdonmukainen, hän järjestäytyy myös poliittisesti.

VI Työläisnaisen historia ennen järjestäytynyttä työväenliikettä

Naiset eivät ole itsestään, kuin luonnon lakien voimasta, tulleet halvaksi ja toisarvoiseksi työvoimaksi. Mikään luonnonlaki ei myöskään määrää, että naisten olisi aina pysyttävä tuollaisina toisen luokan työläisinä. Sen opettaa historia.

Talousjärjestelmä määrää ihmisen aseman yhteiskunnassa, hänen oikeutensa ja vapautensa. Silloin kun yhteiskunta jakautuu niihin jotka omistavat tuotantovälineet, ja niihin jotka eivät niitä omista, oikeudet ja vapaudet keskittyvät omistajille, vaikka heitä on vain pieni murto-osa kaikista kansalaisista. Yksityisomistus määrää kansalaisten enemmistön palkkaorjuuteen, joka koskee niin miehiä kuin naisia. Mutta miten naisten palkkaorjuus eroaa miesten palkkaorjuudesta, miten on kehittynyt työnantajien naisiin kohdistama systemaattinen lisäriisto, sen ymmärtäminen vaatii tuekseen historiallisen selvityksen naisen aseman kehittymisestä.

Tuhansia vuosia sitten alkukantaisten *metsästäjä- ja maanviljelysheimojen* naiset keksivät tulenteon, viljan viljelyksen, majojen rakentamisen ja saviastioiden teon sillä aikaa, kun heimon miehet kävivät metsällä. Naisten taidot ja tiedot olivat keskeisiä heimon hengissäpysymiselle ja heidän asemansa sen vuoksi korkeasti arvostettu. *Karjanhoitoon* erikoistuivat ne heimot, jotka joutuivat edullisiin luonnonolosuhteisiin ja toisaalta olivat niin taitavia, että saivat suuria eläinlaumoja elävänä kiinni. Nämä taidot ja asiaankuuluva voima ja liikkuvuus oli useimmiten miehillä ja synnyttämättömillä naisilla. Äitiys pakotti naiset jäämään selustaan, lapsia hoitamaan. Samalla heidän työkseen tuli kesyttää karja ja hoitaa sitä heimon välittömäksi

hyödyksi. Karjanhoitajaheimojen taloudessa naisesta tuli siis apuammatin harjoittaja. Nainen ei heimon talouselämän kannalta enää ollut tasavertainen, hänen työnsä ei enää ollut yhtä tuottavaa kuin miehen. Koska näytti siltä, että hän ei pystynyt vastuulliseen, tärkeään työhön siinä missä miehet, häntä alettiin pitää vähempiarvoisena. Ja ilmeistä on, että naiset ajan mittaan itse sopeutuivat tähän ajatukseen ja hyväksyivät vähäarvoisuutensa — eihän heillä ollut muuta vaihtoehtoa. Naiset ovat vuosituhansien aikana joutuneet tekemään sen niin perinpohjaisesti, että vielä tänäänkin naisten puuttuva itsetunto on yksi heidän yhteiskunnallisen osallistumisensa vakavia esteitä.

Mitä enemmän karjaa heimolla oli, sitä enemmän syveni sukupuolen mukainen työnjako ja naisesta tuli eräänlainen karjan lisäke ja palvelijatar. Mutta paimentolaisheimot alkoivat jo varhain lisätä omaisuuttaan ryöstämällä, ensin eläimiä, sitten naapuriheimojen muuta tavaraa, sitten ihmisiä. Ihmisistä paimentolaisrosvot tekivät orjiaan tai vaimojaan, mikä käytännössä yhä enemmän alkoi olla sama asia.

Yksityisomaisuuden keruussa vallitsee voimakkaimman laki. Kun yksityisomistus alkoi erottua heimon yhteisestä omistuksesta, kun heimon jäsenten kesken alkoi esiintyä eriarvoisuutta, se merkitsi myös perheen erkanemista yhteisestä heimon taloudesta omaksi yksiköksi ja isän, perheenpään vallan lujittumista. Tätä kehitystä edesauttoi se, ettei naisella enää ollut merkittävää sijaa heimon taloudessa. Sukupuolen mukainen työnjako sulki naisen perheen sisään aputyön tekijäksi, miehensä palvelijaksi, viihdyttäjäksi ja lasten synnyttäjäksi, jolla ei ollut päätösvaltaa perheen eikä heimon asioissa. Levottomat paimentolaiset juutalaiset, joilla on niin suuri jalansija länsimaisessa kulttuurissamme, rinnastivat naisen kymmenessä käskyssään omaisuuteen, karjaan ja tavaraan, jota mies ei saanut toiselta mieheltä himoita.

Antiikin kukoistuskautena Kreikassa, noin 2500 vuotta sitten, yhteiskunta oli jo jakautunut luokkiin. Oli vapaita kansalaisia ja toisaalta tuhansittain orjia, joiden työhön yksityisomistus perustui. Käsityöläisammatit olivat syntyneet, samoin uusi

ammatti, välikäsi joka ei tehnyt tuottavaa työtä vaan välitti korvausta vastaan tavaran tuottajalta kuluttajalle: kauppiaan ammatti ja sen mukana raha. Oli myös syntynyt valtio, laitos, jonka avulla kasattu yksityisomaisuus, tavara ja maa sekä orastava kauppapääoma pyhitettiin ja turvattiin omistajilleen, jolla ikuistettiin vasta alkanut luokkajako ja omistavien riisto-oikeus niihin nähden, joilla ei ollut omaisuutta. Ja valtion käsikassaraksi syntyivät sotilaan ja poliisin ammatit.

Ateenassa oli tuohon aikaan 90 000 vapaata kansalaista ja 365 000 orjaa. Vain orjaluokassa miehet ja naiset olivat tasavertaisia, mutta nimenomaan siten ettei kummallakaan ollut mitään oikeuksia. Kreikan vapaa naispuolinen kansalainen eli mukavammin, mutta hänelläkään ei ollut henkilökohtaisia oikeuksia, hän sai kaiken vain miehensä kautta. Vapaiden kreikkalaisten vaimot olivat loisia, jotka elivät miestensä ja orjiensa työstä. Heillä ei ollut enää muuta tehtävää kuin taata miehensä yksityisomaisuuden periytyminen miehen omalle jälkeläiselle. Näin kodin piiriin karkotettu nainen oli asteittain menettänyt kaiken merkityksensä kansantaloudessa.

Vähitellen ne valtiot, joiden kansantalouden perustana oli orjatyö, luhistuivat, sillä orjatyö oli vähän tuottavaa, vaikka orja raatoi itsensä näännyksiin. Orjatyön mukana oli myös alkanut luokkataistelu, joka joudutti antiikin valtioiden tuhoa.

Keskiaika oli Euroopassa tilanherrojen, suurmaanomistajien valtakautta. Feodaalisen talousjärjestelmän vallitessa (800—1400-luvuilla) kaikki, mitä tilanherra sukulaisineen, linnoineen ja sotilaineen tarvitsi, tuotettiin hänen omistamillaan mailla. Tuottavan työn tekivät maaorjat, jotka maksoivat veroa tavarassa ja työssä linnanherralle. Kaupungit syntyivät sinne, missä talonpojat markkinoilla vaihtoivat tuotteitaan linnojen läheisyydessä.

Niin kauan kuin tällainen luontoistalous vallitsi, linnan rouva oli monitaitoinen työnjohtaja, jonka tuli myös osata laskea ja kirjoittaa. Vain hänen miehensä saattoi käskeä, jopa pahoinpidellä häntä, mutta miespä olikin useimmiten omilla ryöstöretkillään ja antoi rouvansa hoitaa linnaa itsenäisesti. Usein linnojen ja luostareiden johtavat naiset olivatkin korkeasti sivistyneitä, ja naisia oli myös yliopistojen professoreina. Vasta linnatalouden rappeutuminen, kauppavaihdon ja rahatalouden kasvu veivät näiltä naisilta heidän suhteellisen itsenäisyytensä. Linnanrouvan johtamat tuotannon alat siirtyivät linnan ulkopuolelle, kaupunkeihin. Näistä naisista tuli joutilaita naaraita, rahojaan laskevien aatelissukujen perimyskoneita.

Tilanherralla oli maaorjiinsa nähden rajaton valta, ja talonpoika ja talonpoikaisnainen olivat hänestä yhtä riippuvaisia. Mutta omassa perheessään talonpoika oli kuitenkin vaimonsa valtias. Jos ritari saattoi hävitä vaimonsa pelissä kuin esineen tai lähettää hänet luostariin, oli talonpojallakin oikeus karkottaa vaimonsa tai vaihtaa hänet markkinoilla, Aleksandra Kollontai kertoo. Ja sitä mukaa kuin yksityisomistus vahvistui talonpoikaissäädyssä, lujittui myös isänoikeus ja miehen valta vaimoon ja lapsiin.

Kaupungissa kauppiassäädyn nainen oli vain kotitaloustyön tekijä, toisin sanoen hänen valvonnassaan valmistetut tarvikkeet menivät vain oman perheen kulutukseen, joten hänen työtään ei pidetty arvossa. Käsityöläissäädyssä nainen sen sijaan työskenteli yhdessä miehensä, lastensa ja apulaisten kanssa perheen omassa verstaassa. Näin syntyi uusi tuotantojärjestelmä, jossa mestari johti oppipoikiaan, vapaita työntekijöitä. Säädelläkseen kilpailua ja varjellakseen elintasoaan käsityöläiset yhtyivät lopulta eri aloittain ammattikunniksi.

Naisilla oli merkittävä asema käsityöläistuotannossa varsinkin 1100—1300-luvuilla. Naisia oli valtaenemmistö esim. sellaisilla aloilla kuin kankaankudonta, pitsinnypläys, kukkaroiden, sukkien ja koristenauhojen valmistus, nyörinpunonta, huntujen kudonta ja pesu, kehrääminen, karstaaminen, oluenpano ja leipominen. Majatalon pito ja pikkukauppiaan ammatti katsottiin myös erikoisesti naisille sopiviksi.

Niissä käsityöläisammateissa, missä oli sekä miehiä että naisia, naiset kuuluivat tavallisesti tasavertaisina jäseninä ammattikuntaan ja osallistuivat tasaveroisina kaupungin elämään. Naistyö yleistyi lopulta näissä ammateissa niin, että ammatti-

kunnat alkoivat rajoittaa naisten määrää. Maaseudun naisia pyrki jatkuvasti kaupunkiin tilanherrojen mielivaltaa ja raskaita veroja pakoon, joten kaupungeissa oli runsaammin naisia kuin miehiä. Naisvoittoisuus johtui myös siitä, että miehet olivat alituisesti sodassa. Elleivät naiset saaneet kaupungista työtä itsensä ja usein lastensakin elättämiseen, heillä oli vaihtoehtona enää prostituutio tai luostari. 1400—1500-luvuilla ammattikunnat lakkasivat kuitenkin kokonaan hyväksymästä naisia jäsenikseen. Naisia odotti uusi orjuutuksen vaihe: palkkatyöläisyys kapitalistisessa järjestelmässä.

Kapitalismi ei alkanut kaikkialla yhtaikaa, mutta se kävi läpi samat alkuvaiheet. Yksityisomistukseen perustuvassa talousjärjestelmässä ei arvosteta sitä, joka tekee työn ja tuottaa rikkaudet, vaan sitä joka kokoaa rikkaudet mahdollisimman tehokkaasti itselleen. Kaikkialla Euroopassa pääoma, ensin kauppapääoma, alkoi kasaantua yhä nopeammin. Pääoma koottiin työstä, jota tekivät vapaaehtoisesti pestautuneet työläiset, eivät enää maaorjat. Pääoman omistaja, yrittäjä tavoitteli voittoa ja siksi pyrki laajentamaan myyntimarkkinoitaan ja toisaalta lisäämään työn tuottavuutta — joko hiostamalla, uusilla tuotantomuodoilla tai tekniikalla. Yrittäjä halusi mahdollisimman paljon työvoimaa mahdollisimman halpaan hintaan. Tämä avasi naisille tien tuotantoon.

Ja halpaa naistyövoimaa oli kapitalismin alkuvaiheiden aikana, 1300-luvulta aina 1700-luvulle yhä enemmän. Kaupunki ja maaseutu köyhtyivät. Kaupungit tulvivat yksinäisiä naisia, köyhtyneiden käsityöläisten vaimoja ja tyttäriä, maalta paenneiden talonpoikien vaimoja, kansallisissa ja kansalaissodissa kaatuneiden sotilaiden leskiä ja orpoja. Kun käsityöläisammattikunnat torjuivat lähes täydellisesti naiset, tarjoutuivat työttömät, oikeudettomat ja suojattomat naiset töihin yrittäjälle — ja niin halpaan hintaan kuin tämä vain kehtasi maksaa. Naisista tuli muodostumassa olevan yrittäjäriistäjän ensimmäinen saalis. Heistä tuli 1400—1600-luvuilla *kotiteollisuuden* harjoittajia, ts. he myivät kotona tekemänsä kankaat, kirjailut, kehruut ym. välittäjälle ja samalla luovuttivat hänelle osan voitostaan, siis

välityspalkkion. Kotiteollisuutta harjoittavien naisten määrä kasvoi valtavasti sitä mukaa kuin rikkaus alkoi kasaantua, ja väestö maalla ja kaupungeissa köyhtyi. Kilpailu kiristui. Siirryttiin urakkapalkkaan tai palkkatyöhön.

Yhteiskunta lakkasi vanhaan tapaan jakautumasta säätyihin. Alkoi hahmottua uusi jako: omistava luokka, jonka käsiin rikkaudet kerääntyivät yhä nopeammin, ja syntymässä oleva työläisluokka, proletariaatti. Porvariston uusi herruus vei nyt lain voimalla tyttäriltä perimysoikeuden ja vaimoilta oikeuden hllita omaisuuttaan. Kertynyt omaisuus, pienikin, oli turvattava.

Miettiessään, miten voisi parhaiten käyttää hyväkseen suuria työttömien joukkoja, joilla ei ollut ammattitaitoa mutta kyllä halpaa työvoimaa, yrittäjä keksi *manufaktuurin*, joka on eräänlainen tehtaan esiaste. Yrittäjä siirsi kotiteollisuuden harjoittajat saman katon alle ja suoritti heille tiukan työnjaon. Työprosessi jaettiin hyvin yksinkertaisiin vaiheisiin: sama työläinen saattoi vuosikausia tehdä samaa liikettä, esim. teroittaa neulankärkiä. Työpäivät olivat yhtä pitkiä kuin kotiteollisuuden harjoittajilla, 14—15 tuntia. Ammattikoulutusta ei manufaktuurissa tarvittu, siksi se sopi myös naisille ja lapsille.

Manufaktuuri nieli yhä enemmän naisia nimenomaan niissä maissa, joissa kapitalismi jo oli vankasti juurtunut (Englannissa, Ranskassa ja Hollannissa). Näin naisen osalle tuli kolminkertainen orjuutus: yhteiskunnallinen ja valtiollinen oikeudettomuus, alistettu asema perheessä ja pääoman työläiseen kohdistama säälimätön riisto. Mutta astuessaan palkkatyöläisenä tuotannon palvelukseen nainen kuitenkin astui tielle, joka on välttämätön hänen vapautukselleen. Hän otti jälleen paikkansa kansantalouden työyksikkönä, kotitalouden ulkopuolella.

1700-luvulta alkaen Euroopan maat yksi toisensa jälkeen lähtivät suurkapitalistisen tuotannon tielle. Keksittiin höyrykone, kutomakone, sukkakone, kehruukone, jonka ääressä työntekijä esimerkiksi saattoi yhden värttinän sijasta ohjata 1200 värttinän työtä. Mutta kapitalistisen talousjärjestelmän mukaista oli — ja on edelleen — että tehtailija maksoi työläiselle *työ-*

voimasta eikä *tuottavuudesta.* Niin työläinen ei voinut vaurastua, vaikka hän tuotti uusilla koneilla kymmenkertaisesti, jopa 60-kertaisesti enemmän kuin ennen. Päinvastoin: työläisen asema huononi. Porvarilliset tiedemiehet, talousmiehet ja kapitalistit itse tottuivat pitämään työvoimaa vain koneen lisäkkeenä. Työ menetti arvonsa. Työkansa köyhtyi.

Pienyrittäjät hävisivät kilpailussa mahtavien kapitalistien kanssa, heidät painettiin alas proletariaattiin. Ja samalla tehtiin työläisille mahdottomaksi kehittyä itse porvareiksi, kun välikerros, pikkuporvaristo alkoi hävitä. Ihmisellä joka nyt syntyi proletaarina, ei ollut muuta tulevaisuudennäkymää kuin pysyä proletaarina koko elämänsä. Työväenluokasta alkoi tulla kiinteä itsenäinen luokka, joka nyt vasta kykeni itsenäiseen toimintaan. (Engels, Työtätekevän luokan asema Englannissa, Teokset, 2. osa, Berliini 1957, s. 237)

Tilastot kertovat, että 1800-luvun alussa noin kolmannes maailmanmarkkinoille tulevista arvoista oli tuotettu naisten käsin. Kutomo- ja kehruuteollisuus oli Ranskassa 90 %:sesti naisten teollisuutta. Englannissa naiset ja lapset alkoivat yhä voimakkaammin syrjäyttää miehiä tuotannosta. "Naisten ja lasten työ oli siis koneiden kapitalistisen käytön ensi sana! Tämä työn ja työläisten mahtava korvaaja muuttui siten heti keinoksi lisätä palkkatyöläisten lukua kokoamalla työläisperheen kaikki jäsenet sukupuoleen ja ikään katsomatta pääoman välittömän käskyvallan alle" (Marx, Pääoma, 1. osa, Edistys, Moskova 1974, s. 357—377).

"Tarkastelkaamme hieman lähemmin sitä tosiasiaa, että koneistaminen syrjäyttää yhä enemmän aikuisen miehen työnteon. Työ koneiden ääressä, sekä kehrättäessä että kudottaessa ... ei vaadi voimaa, mutta sitä suurempaa sorminäppäryyttä. Miehet eivät siis ole tässä ainoastaan tarpeettomia, vaan käsiensä lihasten ja luuston voimakkaamman kehityksen vuoksi myös vähemmän soveliaita kuin naiset ja lapset. Ja näin heidät on tietenkin lähes kokonaan syrjäytetty tämänlaatuisesta työstä ... Ja koska naiset ja lapset sitä paitsi ovat halvempia ja kuten sanottu työskentelevät näillä työaloilla paremmin kuin miehet, käytetään

heitä työvoimana ... Brittiläisen valtakunnan 419 590 tehdastyöläisestä (1839) oli 192 887, siis lähes puolet alle 18-vuotiaita ja 242 296 naispuolisia, joista 112 192 ei vielä ollut täyttänyt 18 vuotta" (Engels, sama, s. 366).

Työläisnaisten ja lasten elämä oli epäinhimillistä. Naisilla ei ollut lupa edes jäädä synnytyslomalle, kukaan ei saanut sairaslomaa. Taudit, tapaturmat ja nälkä aiheuttivat korkean lasten ja nuorten kuolleisuuden. "Puuvilla- ja pellavakehräämöjen monissa työsaleissa leijailee runsaasti kuituista pölyä, joka aiheuttaa nimenomaan häkilöinti- ja karstaushuoneissa työskentelevillе rintavaivoja. Toisten terveys kykenee kestämään sen, toisten ei. Mutta työläisellä ei ole valinnan varaa, hänen täytyy tyytyä siihen saliin, jossa hän saa työtä, olivatpa hänen keuhkonsa hyvät tai ei. Tavallisimmat seuraukset sisäänhengitetystä pölystä ovat veriset yskökset, raskas, vinkuva hengitys, kivut rinnassa, yskä, unettomuus, toisin sanoen kaikki astman oireet, jotka pahimmassa tapauksessa päättyvät hivutustautiin. Ja erityisen epäterveellistä on pellavalangan märkäkehruu, jota tekevät nuoret tytöt ja lapset. Vesi roiskuu värttinöistä heidän päälleen, niin että heidän vaatteensa ovat jatkuvasti etupuolelta märkiä ihoon saakka ja vettä on aina lattialla ... Seurauksena siitä ovat jatkuvat vilustumiset ja keuhkosairaudet" (Engels, sama, s. 383—386).

Ja vielä Engelsin yhtenä virkkeenä purkautuva vetoomus lapsityöläisten puolesta, vihanhuuto sille yhteiskuntaluokalle, joka on tuhonnut kymmeniä sukupolvia työläisiä:

"Mikä joukko sairauksia, ja pelkästään porvariston inhottavan rahanhimon aiheuttamia! Se on tehnyt naisia kyvyttömiksi synnyttämään, lapsista raajarikkoja, miehistä heikkoja, murskannut jäseniä, turmellut kokonaisia sukupolvia ja istuttanut niihin heikkouden ja sairauden ja kaikki tämä vain porvariston rahakukkaron täyttämiseksi! Ja vasta kun lukee raakalaisuuden yksityiskohdista, kuinka työnjohtajat hätistivät lapset alastomina vuoteista, kuinka heidät ajettiin potkuin ja lyönnein vaatteet kainalossa tehtaisiin, kuinka heistä karistettiin unisuus lyönneillä, kuinka he siitä huolimatta nukahtivat työnsä ääreen,

kuinka lapsiraukka vielä unessa ja sen jälkeen kun kone oli pysähtynyt hyppäsi pystyyn työnjohtajan huudosta ja suljetuin silmin suoritti työhön kuuluvat kädenliikkeet, kun lukee, kuinka lapset oltuaan liian väsyneitä mennäkseen kotiin piiloutuivat kuivaushuoneeseen villan sekaan nukkuakseen siellä ja kuinka heidät saatiin vasta remmillä ajetuiksi ulos tehtaasta, kuinka sadat lapset tulivat joka ilta kotiin niin väsyneinä, etteivät he väsymyksestä ja ruokahalun puutteesta kyenneet syömään illallista, kuinka heidän vanhempansa löysivät heidät polvillaan sängyn äärestä, johon he olivat nukahtaneet rukouksen aikana, kun lukee tämän ja vielä sata muuta hirvittävyyttä ja häpeällistä tapausta tästä yhdestä ainoasta selonteosta, jotka kaikki ovat valalla vahvistettuja, useamman todistajan esittämiä, sellaisten miesten lausumia, joita komissaarit itse sanovat pitävänsä uskottavina, kun ajattelee että tämä on 'liberaalinen' selonteko, porvarillinen selonteko . . . — niin eikö pidä suuttua, eikö pidä vihastua tälle luokalle, joka kerskailee ihmisystävällisyydellään ja uhrautuvaisuudellaan, vaikka sen ainoana pyrkimyksenä on hintaan mihin hyvänsä täyttää omat taskut?" (Engels, sama, s. 388)

Työpäivä vakiintui Englannissa 12 tunnin mittaiseksi 1840-luvulla, jolloin tehtailijat korvaukseksi näin menettämästään voitosta saivat lailla alennetuksi lasten työkelpoisuusiän 9:stä vuodesta 8:aan. Lasten käyttö työvoimana väheni vasta sitä mukaa kuin tuotantovoimat ja tekniikka kehittyivät niin, että ne alkoivat vaatia työntekijöiltä enemmän tietoja ja taitoja, ja kapitalisti totesi myös oman etunsa vaativan lasten kouluttamista. Yleinen oppivelvollisuus lopetti vähitellen lapsityön.

Mutta Euroopan suurissa kaupungeissa kasvoivat slummit, joihin köyhät työläiset ahtautuivat, joissa kurjuus oli suunnatonta ja nälkäkuolemat jokapäiväisiä. Suurkapitalismin ensi voitot niittivät työläisten elämää kuin viljaa. V. 1852 oli Englannissa joka 45:s pitsientekijätär keuhkotautinen, v. 1861 jo joka 8:s. Myös Suomessa torppariperheiden ja kaupunkislummien vitsaus keuhkotauti saavutti niin suuret mitat, että se sai kansantaudin nimen.

Ja naistyövoiman riisto jatkui, on jatkunut meidän päiviimme saakka. Kun ompelijattaret 1850-luvulla sulloutuivat yhteen vinttikamariin niin lähekkäin kuin suinkin mahtuivat saadakseen talvella edes hiukan lämpöä toistensa ruumiista ja ompelivat aamusta kello neljästä aina keskiyöhön saakka, he nykyään, 1970-luvulla juoksevat tekstiilitehtaassa koneen vieressä, jopa 48 asteen kuumuudessa, ilman lepotaukoa, eväsvoileipä hampaissa, pakolliset kahdeksan tuntia ja sen päälle päivittäiset ylityötunnit ja tappelevat keskenään siitä, kuka saa jäädä lauantaiksi ja sunnuntaiksi ylitöihin, ja syövät joka päivä virkistyspillereitä ja särkypillereitä kestääkseen kilpajuoksun koneen kanssa ja illalla unipillerin saadakseen unen päästä kiinni. Kapitalismi on vain hionut riiston keinoja, itse riisto ei ole vähentynyt. Päinvastoin, se on kasvanut.

Lordi Ashley kertoi puhuessaan parlamentissa Lontoossa v. 1844: "Herra E., eräs tehtailija, ilmoitti minulle, että hän pitää koneellisten kangaspuittensa ääressä ainoastaan naisia, etusijan hän antoi naimisissa oleville naisille, etenkin sellaisille, joilla oli kotona perhe, jonka toimeentulo riippui heistä; he olivat muka paljon tarkkaavaisempia ja oppivaisempia kuin naimattomat ja pakotetut ponnistamaan voimansa äärimmilleen voidakseen hankkia välttämättömät elintarpeet" (Marx, Pääoma, I osa, Edistys, Moskova 1974, s. 357—377).

Emme voi enää tietää, kuka tämä tehtailija oli, mutta hänen taktiikkansa on totisesti laajalle levinnyt ja ahkerassa käytössä.

1. Naistyövoiman syrjinnän tausta

Naistyöntekijöiden nykyisen syrjinnän periaatteet ja muodot hahmottuivat samaan aikaan kun naisten osallistuminen kapitalistiseen tuotantoon alkoi lisääntyä.

Suurimittainen pienyrittäjien ja talonpoikien köyhtyminen

aiheutti jatkuvaa työvoiman ylitarjontaa. Epätoivoiset naiset, joille työn vaihtoehtoina oli vain prostituutio tai nälkäkuolema lapsineen, olivat itse alentaneet työvoimansa hintaa niin, että kolmen naisen yhteenlaskettu palkka saattoi alittaa yhden aikuisen miehen palkan.

Paljon halpaa työvoimaa oli siis tarjolla ja työnantaja käytti sitä mielellään. Naisvaltaisten teollisuusalojen nopea kehitys perustui tähän yrittäjälle edulliseen työvoimatilanteeseen ja tuotteiden suureen, pysyvään kysyntään. Naiset tekivät työnsä hyvin, mutta he olivat aloittaneet halpana työvoimana, ja halpana työvoimana heidän myös oli pysyttävä. Tähän päivään asti on kapitalistisissa maissa tilanne ollut se, että kotitaloudesta irtoavat, yhä kasvavat naisjoukot tungeksivat tasaisesti tietyille naisvaltaisille aloille ja muodostavat niillä reservin, joka auttaa työnantajaa polkemaan palkkoja. "Jollei kelpaa, voit lähteä, muita on tulossa", sanoo työnantaja.

Kristillinen omatunto vaati kuitenkin työnantajaa puolustelemaan hyväsydämisten ihmisten silmissä kehnoja palkkoja. Hän siis väitti, että naisten työ oli laadullisesti huonompaa kuin miesten työ. Porvarilliset ajattelijat ja talousmiehet tulivat kapitalistin avuksi ja todistelivat, että nainen oli kaikilla aloilla miestä huonompi. Kun rahasta oli kysymys, heitä ei häirinnyt samalla ristiriitaisesti todeta, että naisten luontaiset ominaisuudet, näppäryys, nopeus, tunnollisuus nimenomaan (luontaisen halpuuden ohella) keräsivät ne voitot, jotka kultaisena virtana hyökyivät kapitalistin jykevään kassakaappiin.

Käsitystä naisen työn yleisestä heikosta tuottavuudesta tuki tietenkin se, että naisten enemmistö edelleen, 1800-luvun alussa teki heikosti tuottavaa kotityötä, valmisti saippuaa, kynttilöitä, lankaa, aivinaa, sukkia, suolasi lihoja talveksi, leipoi ja paistoi. Katsottiin, että nainen tällä melko monimutkaisella työllään ei palvellut kansakuntaa ja sen taloutta, ainoastaan omaa perhettään. Työhän oli jo menettänyt arvonsa, vain työn tulos, rikkaus ja sen kokoaminen oli arvostettua.

On myös muistettava, että nainen lainsäädännössä oli täysin miehestä riippuvainen. Mies oli hänen elättäjänsä ja holhoojansa. Niinpä miehen palkkaa määrättäessä ajateltiin, että hän sillä elätti vaimonsa ja lapsensa. "Kun työpalkka alitti sen minimin joka takasi työläisen perheen toimeentulon, havaittiin työläisten alkavan karttaa kyseistä tuotannonalaa, kuolleisuuden lisääntyvän heidän perhepiirissään tai vihdoin työläisen vaimon tai lasten menevän ansiotyöhön. Mutta koska naisen pääasiallinen ylläpito oli edelleenkin miehen, 'elättäjän' harteilla eikä naisen tarvinnut kuin 'tehdä sivutyötä', jotta perhe olisi jotenkuten tullut toimeen, alettiin naisen työtä pitää aputyönä. Tällä kannalla olivat työnantajat, kun taas työväenluokka itse ei vielä kyennyt tiedostamaan etujaan eikä pitkään aikaan ymmärtänyt, että naistyö oli suurkapitalistisen talousjärjestelmän kehitykseen erottamattomasti liittyvä ilmiö ja että koko yhteiskunnalle tulevien arvojen tuottamisen pyörteisiin vedetty nainen ei enää milloinkaan palaisi kotiin" (Aleksandra Kollontai, Naisen asema, Helsinki 1973, s. 102).

Alhaiseen palkkaukseen vaikutti myös se, että vain erittäin harvalla naisella oli ammattitaito, jolla hän olisi voinut elättää itsensä. Ja ainakin oli varmaa, että naisen ammattitaito ei koskenut niitä teollisuuden aloja ja tehtäviä, jotka juuri voimakkaimmin olivat kehittymässä. Näinhän on asianlaita vielä tänäkin päivänä. Ja kun lopulta naisten ammattikoulutus vakiintui ja tuli lakisääteiseksi oikeudeksi, he saivat — ja saavat edelleen — koulutusta naisvaltaisten alojen ammatteihin, jotka kapitalismin historia jo on pyhittänyt muita huonommin palkatuiksi. Historian kehityksen tuloksena naiset siis eivät voi nykyään kohottaa henkilökohtaista ansiotasoaan vain yleensä hankkimalla koulutusta, vaan heidän on hankittava se nimenomaan miesvaltaisten alojen tehtäviin, ja vielä silloinkin pidettävä huoli siitä, että he saavat hoitaakseen nimenomaan miesten tehtävän. Vasta tällöin nainen voi päästä lähelle miehen ansiotasoa.

2. *Työläisnaisten luokkatietoisuus herää*

Kapitalismi kehittyi suurkapitalismiksi 1800-luvulla, ja jakoi kehittyessään yhteiskuntaa kaikkialla yhä voimakkaammin kahteen vastakkaiseen, toisilleen vihamieliseen luokkaan, niihin jotka omistivat ja niihin jotka eivät omistaneet. Niitä jotka omistavat, on aina ollut vähän ja heidän yhteistyönsä on suhteellisen nopeasti kehittynyt erittäin tehokkaaksi. Mutta omistamattomat, oikeudettomat, nälkäiset, tietämättömät ihmiset ovat kauan hapuilleet etsiessään sattumanvaraisesti keinoja oman toimeentulonsa ja alkeellistenkin oikeuksiensa turvaamiseksi. Ja tarvittiin suurkapitalistisen tuotannon koko tehdashelvetti ja slummien kurjuus ja toivottomuus, ennen kuin miljoonien työläisten mielessä alkoi orastaa tietoisuus yhteenkuuluvuudesta, yhteisen edun olemassaolosta — edun joka oli täysin vastakkainen työnantajakapitalistin edun kanssa.

Työläiset olivat muuttuneet elinikäisiksi palkkatyöläisiksi. Sen he tiesivät. Koneteollisuuden laajeneminen johti kaikkialla työläisten köyhtymiseen, palkkatason alentamiseen, työajan rajattomaan pidentämiseen, miestyövoiman syrjäyttämiseen ja nais- ja lapsityövoiman yhä laajenevaan käyttöön. Aikuinen mies jäi yhä useammin työttömäksi ja joutui vaimonsa ja lastensa elättämäksi. Hän näki miten he raatoivat itsensä näännyksiin, mutta ajatteli samalla katkerana, että vaimon paikka oli kotona ja hänen töissä, että vaimo ja kaikkien muiden työläisten vaimot olivat vieneet miehiltä työn — että naiset kilpailivat miesten kanssa tekemällä työtä joka ei heille "kuulunut".

Tehtailijat, kapitalistit taas selittivät, että naiset ovat miestä heikompia ja heidän työnsä on laadultaan huonompaa. Samalla he antoivat miehille lopputilejä ja ottivat tilalle halpaa naistyövoimaa — olivathan he itse tehneet naisten työn halpuudesta "luonnollisen" asian, joka naistenkin oli pakko hyväksyä. Ja voittojen kasautuminen jatkui hyvin, sitä todistaa se että naisten työn tuottavuus oli yleensä sama kuin miestenkin. Tietämättömät työläiset eivät nähneet, mitä peliä kapitalisti pelasi (jakamalla miehen palkan murto-osina naisille ja lapsille), työläiset näkivät vain, että naiset syrjäyttivät halvalla työvoimallaan heidät tehtaista ja vaikuttivat alentavasti heidänkin työpalkkoihinsa. *Mitä enemmän naisia oli jonkin tuotannonalan palveluksessa, sitä alhaisemmat olivat miestenkin palkat.* Mutta mitä heikommin miehen työstä maksettiin, sitä useampien työväenluokan naisten, proletaarivaimojen ja -tyttärien oli pakko mennä "sivutyöhön". Näin syntyi noidankehä. (A. Kollontai, Naisen asema, Helsinki 1973, s. 104)

Kuten ammattikunnat keskiajan loppuun mennessä olivat kieltäneet naisilta oikeuden käsityöläisammatin harjoittamiseen, niin yrittivät eri maiden työläiset 1800-luvulla vastaperustamiensa ammattiyhdistysten voimalla rajoittaa naistyötä sulkemalla naimisissa olevat naiset pois tuotannosta. Naistyöläiseltä kiellettiin myös usein jäsenyys ammattiyhdistyksissä, niin "pahansuovana kilpailijana" häntä pidettiin.

Mutta naistyön osuus tuotannossa kasvoi jatkuvasti tuotantovoimien kehityksen mukana. Naiset olivat uudelleen, ja nyt lopullisesti, vallanneet sijan kansantaloudessa, kodin ulkopuolella. Työväenluokan tietoisin osa tajusi tämän.

Jo Ranskan vallankumouksen vuosina 1700-luvun lopulla naiset olivat marssineet teillä ja kaduilla vaatien oikeutta työhön. 1800-luvun puolivälissä työläisnaiset vaativat pääsyä ammattijärjestöihin miesten oikeuksin. Vähän myöhemmin tulivat keskeisiksi "sama palkka samasta työstä"-vaatimus sekä naistyön suojelun ja äitiyden turvaamisen vaatimukset.

Se taitekohta, jossa työläisnaisten taistelu yhtyy koko työväenluokan taisteluun, on vuosi 1848, Kommunistisen manifestin julkaisemisen vuosi. Siinä Marx ja Engels käsittelivät naiskysymystä ensimmäisen kerran tieteellisesti. He selittivät sen, mitä työväenluokka ei vielä luokkana ollut käsittänyt: että proletaariluokka on yhtenäinen luokka, jonka sisässä ei ole sijaa sukupuolten väliselle taistelulle, että työväenluokan liike ja sen lopputavoite käsittävät myös naiskysymyksen ratkaisun. Kaikkien maiden proletaarit liittykää yhteen -tunnukseen sisältyy

siis myös kehotus työläismiehille ja työläisnaisille yhtyä yhteiseen rintamaan tietoisina siitä, että työväenluokan jokaista jäsentä yhdistää yhteinen etu ja yhteinen vihollinen, pääoma.

Vähitellen, 1800-luvun loppupuolella, työläisten järjestöt muuttivat suhtautumistaan naispuolisiin palkkatyöläisiin. Työläiset alkoivat ponnistella saadakseen naiset järjestäytymään ammattiliittoihin ja työväen poliittisiin puolueisiin. Sitä mukaa kuin työläisten luokkatietoisuus kasvoi, myös naiset luopuivat erillisistä ammattiliitoistaan, joita he olivat perustaneet työläisten sisäisen syrjinnän aikana. Ensimmäinen internationaali (1864) totesi naiskysymystä pohtiessaan, että naisten osallistuminen työelämään on väistämätöntä ja historiallisesti välttämätöntä naisten vapauttajana. Sen jälkeen on taistelu naisten vapauttamiseksi liittynyt erottamattomasti koko työväenluokan vapautustaisteluun. Sosialistisissa maissa tämä taistelu on viety voitokkaaseen päätökseen luomalla yleinen yhteiskunnallinen tasa-arvoisuus, jota ilman ei miesten ja naisten välinen tasa-arvokaan ole mahdollinen.

Kapitalistisissa maissa taistelu jatkuu. Sitä käydään vasta työelämään tulleiden naisjoukkojen tietoisuuden herättämiseksi, tuotannon ja palvelujen naistyöläisten yhteistunnon, solidaarisuuden sytyttämiseksi ja taistelutahdon terästämiseksi.

Lukemattomat työtätekevät naiset ovat jo itse taistelussa mukana, valloittamassa onnellisempaa tulevaisuutta itselleen, perheilleen ja luokalleen. Muutos on jo ovella, ja se tapahtuu kun myös naisten enemmistö tajuaa sen välttämättömyyden.

KIRJALLISUUTTA

Aaltonen—Paunu, Ammattiyhdistystiedon aakkoset, Tammi 1974

Borisov A. I., "Vasemmisto"-radikalismi ja työväenliike kehittyneissä kapitalistisissa maissa, Kansankulttuuri 1971

Engels Friedrich, Perheen, yksityisomaisuuden ja valtion alkuperä, Moskova 1970

Friedan Betty, Naisellisuuden harhat, Kirjayhtymä 1967

Haavio-Mannila Elina, Suomalainen nainen ja mies, WSOY 1968

Kansainvälinen kommunistinen liike, toim. V. Zagladin, Moskova 1973

Kollontai Aleksandra, Naisen asema taloudellisessa yhteiskuntakehityksessä, Tammi 1973

Kulikov Aleksandr, Monopolien esikunnat, Moskova

Kvinnors liv och arbete, Prisma, Stockholm 1968

Luxemburg Rosa, Yhteiskunnallinen uudistustyö vai vallankumous, Tammi 1971

Marchais Georges, Demokratian haaste, Kansankulttuuri 1974

Marx—Engels—Lenin, Historiallisesta materialismista, Moskova

Marx—Engels—Lenin, Nainen, perhe ja yhteiskunta, Kansankulttuuri 1972

Miesten maailman nurjat lait, Tammi 1968

Mikkola Marja-Leena, Raskas puuvilla, Otava 1972

Nevalainen—Peltonen, Marxilainen kansantaloustiede, Kansankulttuuri 1974

Palme Dutt R., Internationaali, Kansankulttuuri 1974

Salomaa Erkki, Ammattiyhdistysliike tänään, Kansankulttuuri 1971

Salomaa Erkki, Ammattiyhdistysoppi, Suomen Rakennustyöläisten Liitto 1962

Salomaa Erkki, Ammattiyhdistystiedon kirja, I osa, SAK 1947

Sukupuolten roolit, WSOY 1965

Työsuojelu — työläisen suojelu, Kansankulttuuri 1973

Työväenluokan kansainvälinen vallankumouksellinen liike, Moskova

Huttunen—Happonen, Oppimateriaali ja sukupuoliroolit, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 1974

Kansan Sivistystyön Liiton (KSL) opintomateriaalit

Komiteamietintö 1970: A 8, Naisten asemaa tutkivan komitean mietintö

Nykytilanteesta ja olosuhteista, joissa työehtosopimuskamppailua käydään, Suomen Demokraattisen Nuorisoliiton ammattiyhdistysjaosto 1973

SAK:n periaateohjelma, hyväksytty 1971

Solidaarinen tulonjako, Metallityöväen liitto 1973

Vehviläinen Marja-Riitta, Sukupuoliroolit lasten päiväkodeissa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 1974

LIITE 1

SAK:n liittojen jäsenistön jakautuminen vuonna 1973

Liitto	*miehiä*	*%*	*naisia*	*%*	*yhteensä*
AKT	31 199	92,9	2 379	7,1	33 578
Elintarviketyöläisten	12 300	38,0	19 700	62,0	32 000
Hotelli- ja Ravintolahenkilök.	4 358	14,2	26 414	85,8	30 772
Ilmailualan Unioni	1 533	86,5	239	13,5	1 772
Jalometallityöntekijäin	724	63,7	413	36,3	1 137
Järjestötoimitsijain	66	48,2	71	51,8	137
Kiinteistötyöntekijäin	3 751	42,4	5 105	57,6	8 856
Kemian Työntekijäin	9 292	55,0	7 603	45,0	16 895
Kirjatyöntekijäin	11 575	57,0	8 726	43,0	20 301
Kumi- ja Nahkatyöväen	4 760	36,8	8 183	63,2	12 943
KTV	39 776	45,0	49 224	55,0	89 000
Laivanpäällystö	2 974	99,7	1	0,3	2 975
Lasi- ja Posliinityöväen	2 952	52,0	2 739	48,0	5 691
Liiketyöntekijäin	23 975	35,0	44 525	65,0	68 500
Maaseututyöväen	23 142	85,8	3 838	14,2	26 980
Merimies-Unioni	10 025	80,5	2 500	20,0	12 525
Metallityöväen	110 757	82,6	23 267	17,4	134 024
Nahka- ja Kumialojen	1 600	40,0	2 400	60,0	4 000
Paperiteollisuuden työntekij.	34 619	74,8	11 690	25,2	46 309
Puutyöväen	31 650	65,4	16 746	34,6	48 396
Rakennustyöläisten	86 685	90,7	8 911	9,3	95 596
Sos.dem.Sanomalehtimies	182	83,1	37	16,9	219
Sähköalantyöntekijäin	21 206	99,1	203	0,9	21 409
Teknisten ja Erikoisammattien	2 339	64,4	1 294	35,6	3 633
Tekstiili- ja Vaatetustyöväen	3 800	8,2	42 550	91,8	46 350
Tekstiililaitosmiesten	1 087	100,0	—	—	1 087
Toimittaja	77	86,6	12	13,4	89
VTY	60 333	73,6	21 655	26,4	81 988
Yleinen Lehtimies	136	69,7	59	30,3	195
Yhteensä	536 873	63,4	310 484	36,6	847 357

LIITE 2

SAK:n liittojen jäsenistön jakautuminen vuonna 1974

Liitto	*miehiä*	*%*	*naisia*	*%*	*yhteensä*
AKT	32 074	93,9	2 050	6,1	34 124
Elintarviketyöläisten	14 200	38,3	22 900	61,7	37 100
Hotelli- ja Ravintola	29 240	86,0	4 760	14,0	34 000
Ilmailualan Unioni	1 597	87,0	239	13,0	1 836
Järjestötoimitsijain	88	48,6	93	51,4	181
Kiinteistötyöntekijäin	4 068	40,8	5 907	59,2	9 975
Kemian Työntekijäin	10 449	56,4	8 069	43,6	18 518
Kirjatyöntekijäin	12 483	56,9	9 770	43,1	22 253
Kumi- ja Nahkatyöväen	4 519	35,3	8 279	64,7	12 798
KTV	42 223	43,4	55 000	56,6	97 223
Laivanpäällystö	2 935	99,9	2	0,1	2 937
Lasi- ja Posliinityöväen	3 152	51,6	2 952	48,4	6 104
Liiketyöntekijäin	16 793	22,1	59 350	77,9	76 143
Maaseututyöväen	20 108	83,8	3 888	16,2	23 996
Merimies-Unioni	10 095	79,9	2 524	20,1	12 619
Metallityöväen	113 364	80,4	27 636	19,6	141 000
Nahka- ja Kumialojen	1 300	34,7	2 446	65,3	3 746
Muusikkojen	1 602	91,2	155	8,8	1 757
Paperiteollisuuden	35 187	73,9	12 382	26,1	47 569
Puutyöväen	31 134	65,4	16 488	34,6	47 622
Rakennustyöläisten	83 531	90,4	8 906	9,6	92 437
Sos.dem. Sanomalehtimies	168	81,1	39	18,9	207
Sähköalantyöntekijäin	22 168	98,4	350	1,6	22 518
Teknisten ja Erikoisammattien	2 696	60,9	1 730	39,1	4 426
Tekstiili- ja Vaatetustyöväen	3 850	8,4	41 930	91,6	45 780
Tekstiililaitosmiesten	1 203	100,0	—	—	1 203
Toimittaja	86	87,7	12	12,3	98
VTY	63 332	73,1	23 406	26,9	86 738
Yleinen Lehtimies	135	67,8	64	32,2	199
Yhteensä	563 776	63,7	321 327	36,3	885 103

SISÄLTÖ

Alkusanat 5

I Johdanto 7

II Naisten työt 12
1. Millaisia töitä naiset tekevät 12
2. Ketkä naiset tekevät töitä 15
3. Miksi naiset tekevät töitä 16
4. Miten naiset koulutetaan 18
4.1. Miten tytöt ja pojat kasvatetaan 20
4.2. Kasvatuksen tulokset 21
4.3 Koulukasvatus ja ammatinvalinnanohjaus 23
4.4. Ammattikoulutus 25

III Naisten palkat 27
1. Työ ja palkka 27
2. Palkkaus työnantajan aseena 29
3. Eri työ — eri palkka 32
4. Toimistojen tytöt 33
5. Hymyilevä olento tiskin takana 36
6. Teollisuuden naiset 38
6.1. Naisvaltaiset alat 42
6.2. Naisvaltaisten alojen miesten palkat 43
6.3. Miesvaltaiset alat 45
7. Palkkaero — palkkariippa 50
7.1. Prosentit hämäävät 51
7.2. Matalapalkkaisuus — ay-liikkeen ongelma 52

IV Syrjintä 56
1. Syrjintä ja lait 56
1.1. Työhönotossa ja siihen liittyvässä ilmoittelussa ilmenevä syrjintä 60
1.2. Sisäisessä koulutuksessa ilmenevä syrjintä 62
1.3. Palkkauksessa ilmenevä syrjintä 63

1.4. Työolosuhteissa ja työnantajan antamissa etuuksissa ilmenevä syrjintä 63
1.5. Irtisanomisessa ilmenevä syrjintä 64
2. Mitkä sitten ovat vaatimukset 64

V Matalapalkkaisuus 66
1. Matalapalkka-alat kuuluvat kapitalismin rakenteeseen 66
1.1. Mitä on matalapalkkaisuus 70
2. Suomalainen kapitalismi 73
2.1. Tuloerot 74
2.2. Verotus 75
2.3. Inflaatio 76
3. Ay-liike suomalaisessa kapitalismissa 81
3.1. Tulopolitiikka 83
3.2. Solidaarinen palkkapolitiikka 88
3.3. Solidaarisen palkkapolitiikan vuodet 90
4. Mikä työehtosopimuksissa kasvattaa palkkaeroja 92
4.1. Mistä työehtosopimuksissa sovitaan 93
4.2. Sopimukset ja palkat 95
4.2.1. Liukuma 95
4.2.2. Liittokohtainen järjestelyvara 97
4.2.3. Työehtosopimuksen rakenne 97
4.3. Mikä työehtosopimusjärjestelmässä palvelee työnantajaa 98
5. Matalapalkkakorjaukset 101
5.1. Tarkistuksen keinoja 101
5.2. Tarkistusohjelma 105
5.3. "Ei ole varaa" 106
5.4. Kokemuksia Ruotsista 109
5.5. "Ei ole työvoimaa" 111
6. Matalapalkkaisten alojen yhteistyö välttämätöntä 115
7. Mitä nainen voi tehdä 119
8. Miten järjestäydytään 124

VI Työläisnaisen historia ennen järjestäytynyttä työväenliikettä 126
1. Naistyövoiman syrjinnän tausta 135
2. Työläisnaisten luokkatietoisuus herää 138

Kirjallisuutta 141
Liite 1. 142
Liite 2. 143